

# **Berufsverläufe**

**Eine Längsschnittuntersuchung zur Bedeutung der  
Identitätsentwicklung im Jugendalter für die berufliche Laufbahn  
Erwachsener im Lebenslauf**

**Abhandlung zur Erlangung der Doktorwürde  
der Philosophischen Fakultät  
der Universität Zürich**

**vorgelegt von  
Karin Stuhlmann  
von Winterthur ZH**

Angenommen im Frühjahrssemester 2009 auf Antrag von  
Herrn Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Helmut Fend und Herrn Prof. Dr. Urs Schallberger

Zürich 2009



## Kurzzusammenfassung

---

Nach der psychologischen Passungstheorie von Holland (1997) ermöglicht die Kongruenz zwischen Berufstätigkeit und Persönlichkeit eine optimale Entfaltung der eigenen Fähigkeiten und verspricht dadurch längerfristig Zufriedenheit, Motivation und Stabilität im Beruf. Wer in seiner Identitätsentwicklung fortgeschritten ist, d.h. wem seine eigenen Neigungen und Fähigkeiten bekannt sind, vermag sich zudem eher für eine kongruente Berufstätigkeit zu entscheiden. Diese Thesen werden in der vorliegenden Arbeit geprüft, wobei die Identitätsentwicklung nach dem Ego-Identity-Status-Modell von Marcia (1993) gefasst wird.

Datengrundlage bildet die Längsschnittstudie „Lebensverläufe von der späten Kindheit ins frühe Erwachsenenalter“ (LifE), die 1527 Lebensverläufe vom 12. bis zum 35. Altersjahr umfasst.

Es zeigt sich, dass das Tempo der Identitätsentwicklung von der Verweildauer im Schulsystem abhängt: Wer länger zur Schule geht, ist in der beruflichen Identitätsentwicklung weniger fortgeschritten. Auch unter Kontrolle dieses Bildungssystemeffekts lässt sich die (Dis-)Kontinuität von Berufsverläufen durch die Identitätsentwicklung im Jugendalter vorhersagen: Eine diffuse Identität führt zu mehr Wechseln, während ein festgelegter Status zu mehr Beständigkeit führt.

Generell sind Laufbahnen unter dem Gesichtspunkt der psychologischen Verwandtschaft von Berufen von ausgeprägter Kontinuität gekennzeichnet. 75% der Befragten arbeiten nach 20 Jahren noch im selben Berufsfeld oder haben ihre Tätigkeit nur leicht modifiziert. Finden Berufsfeldwechsel statt, sind sie zudem häufiger Abbild der statusbezogenen Karriere als eine thematische Neuorientierung im engeren Sinne.

Keine Zusammenhänge konnten zwischen dem Zusammenspiel von Identitätsentwicklung und Berufswahl mit beruflichen Erfolgsmerkmalen wie Zufriedenheit und Motivation nachgewiesen werden. Offenbar führen viele Wege zu erwünschten beruflichen Situationen.



## Abstract

---

According to Holland's (1997) theory of vocational choices, congruence between personality and occupational environment makes possible optimal development of a person's abilities and will result in fairly long-term satisfaction, motivation, and stable career path. Persons with a more advanced identity development – that is, people who are more aware of their interests and skills – are in addition better able to make more congruent career choices. This study tested these theses, following Marcia's (1993) ego identity status model.

The study data was from the longitudinal study, "Pathways from Late Childhood to Adulthood (Life)," which provides data on the life courses of 1,527 persons from the age of 12 to 35.

The study found that the pace of identity development depended upon duration of schooling: Persons who were in school for more years showed a less advanced occupational identity development. Also when controlling for this school system effect, identity development in adolescence predicted the continuity (discontinuity) of career course: Identity diffusion led to more career changes; identity foreclosure led to more constancy.

In general, from the point of view of similarity among occupations, careers are characterized by marked continuity. After 20 years, 75% of the participants were still working in the same or only slightly different fields of work. If changes in the occupational field were made, they more frequently reflected status-related career than any subject-matter reorientation in the narrower sense.

No associations could be demonstrated between the interplay of identity development and career choice and indicators of occupational success such as satisfaction or motivation. Apparently there are many routes to desired vocational situations.



# Danksagung

---

Prof. Dr. Helmut Fend hat 2002 meine Bewerbung an seinem Lehrstuhl angenommen, mich während meiner Zeit als Projektmitarbeiterin im Life-Team gefordert und gefördert und meine Anstellung als wissenschaftliche Assistentin am Lehrstuhl Pädagogische Psychologie I ermöglicht. Sehr dankbar bin ich um seine Offenheit meiner Themenwahl gegenüber.

Mein Ko-Referent Prof. Dr. Urs Schallberger lehrte mich das wissenschaftliche Handwerk, indem er bereits meine Lizentiatsarbeit betreute. Er bot mir eine Verbindung zu meinem ursprünglichen Studienfach Psychologie und verfolgte meinen akademischen und beruflichen Werdegang mit grossem Interesse, wofür ich ihm herzlich danke.

In meinen Dank einschliessen möchte ich das Life-Team namentlich Dr. Fred Berger, der die Follow-Up-Studie durch seinen grossen Einsatz ermöglichte. Im Life-Team erlebte ich geistige Beflügelung und moralischen Rückhalt. Letzterer wurde mir insbesondere von Dr. Anita Sandmeier und Andrea Erzinger in intensiven Kaffeepausen gewährt. Ich danke Dr. Urs Grob, der mir während unserer langjährigen Büropartnerschaft mit vielen wertvollen methodischen und inhaltlichen Tipps zur Seite stand. Ein grosses Dankeschön geht an Mareike Weil, die gemeinsam mit mir in Rüti ZH und Münster (D) Berufsangaben codierte.

Ein besonders lieber Dank geht an meine Mutter Vreni Stuhlmann sowie an Pamela Blöchliger, sie sich auf der Suche nach Orthografiefehlern und Stilblüten durch seitenlange Buchstabenwüsten gekämpft haben. Meinem Lebenspartner Peter Wiesli bin ich für die Gespräche, in denen er mir half meine Gedanken zu entwirren und meine Motivation wiederzuerlangen, ausserordentlich dankbar.

Ich freue mich sehr, heute das Endprodukt in den Händen halten zu können.

Zürich, im April 2009

Karin Stuhlmann





Cambia lo superficial,  
cambia también lo profundo;  
cambia el modo de pensar,  
cambia todo en este mundo.

Julio Numhauser, Chile



# Inhalt

---

<b>1</b>	<b>EINLEITUNG .....</b>	<b>11</b>
<b>2</b>	<b>THEORIE .....</b>	<b>15</b>
<b>2.1</b>	<b>Entwicklungspsychologie der Lebensspanne.....</b>	<b>16</b>
2.1.1	Kurze historische Einführung.....	16
2.1.2	Hauptaufgaben der Entwicklungspsychologie der Lebensspanne .....	16
2.1.3	Definition von Entwicklung .....	17
2.1.4	Merkmale erfolgreicher Entwicklung .....	18
2.1.5	Altersspezifische Entwicklungsaufgaben.....	19
2.1.5.1	Adoleszenz .....	19
2.1.5.2	Frühes Erwachsenenalter .....	20
2.1.6	Modell der produktiven Problembewältigung.....	22
2.1.7	Zusammenfassung und Einordnung .....	24
<b>2.2</b>	<b>Identitätsentwicklung im Jugendalter.....</b>	<b>25</b>
2.2.1	Definition von Identität .....	25
2.2.2	Identität in Abgrenzung zu Persönlichkeit und Selbstkonzept.....	26
2.2.2.1	Identität und Persönlichkeit .....	26
2.2.2.2	Identität und Selbstkonzept.....	27
2.2.2.3	Abgrenzung und Querbezüge der drei Begriffe.....	28
2.2.3	Identitätsentwicklung nach Erik H. Erikson .....	29
2.2.4	Identitätsentwicklung nach James E. Marcia .....	31
2.2.5	Kritikpunkte, offene Fragen und empirische Belege .....	33
2.2.5.1	Beginn der Identitätsentwicklung .....	33
2.2.5.2	Validierung der Identitätsstadien.....	33
2.2.5.3	Entwicklungsverlauf und Endziel der Identitätsentwicklung .....	34
2.2.5.4	Teilbereich „berufliche Identität“ .....	35
2.2.6	Fazit im Hinblick auf die vorliegende Arbeit.....	36
<b>2.3</b>	<b>Beruf und Persönlichkeit .....</b>	<b>37</b>
2.3.1	Begriffsbestimmungen .....	37
2.3.1.1	Definition von Persönlichkeit.....	37

2.3.1.2	Definition von Beruf .....	37
2.3.2	„Beruf“ im Lebenslauf .....	38
2.3.3	Kurze Einführung in die Trait-Faktor-Theorien .....	39
2.3.4	Die sechs Hintergrundthesen der Theorie von John L. Holland .....	40
2.3.5	Berufswahl – Interessen – Persönlichkeit .....	41
2.3.5.1	Das Schalen- oder Planetenmodell der Berufswahl .....	41
2.3.5.2	Empirischer Forschungsstand .....	43
2.3.6	Die vier Primärkonstrukte der Berufstheorie von John L. Holland .....	45
2.3.6.1	Überblick über die vier Primärkonstrukte .....	45
2.3.6.2	Der Persönlichkeits- bzw. Interessentypus .....	46
2.3.6.3	Der Umwelt- bzw. Berufstypus .....	48
2.3.6.4	Vertiefung zum dritten und vierten Primärkonstrukt .....	49
2.3.7	Die RIASEC-Charakteristika .....	49
2.3.7.1	Typologischer vs. dimensionaler Ansatz .....	49
2.3.7.2	Empirische Bewährung der RIASEC-Grunddimensionen .....	51
2.3.8	Die fünf Sekundärkonstrukte der Theorie von John L. Holland .....	53
2.3.9	Die Hexagondebatte .....	54
2.3.9.1	Konzeption und empirische Bewährung des Holland'schen Hexagons .....	54
2.3.9.2	Die Dreiclusterlösung von Gati .....	56
2.3.9.3	Die zweidimensionale Lösung von Prediger .....	58
2.3.9.4	Fazit .....	60
2.3.10	Kongruenz als Passung von Persönlichkeit und Beruf .....	60
2.3.10.1	Kongruenz und ihre Entstehung .....	60
2.3.10.2	Kongruenzwahrscheinlichkeit .....	61
2.3.10.3	Kongruenzhypothese und Auswirkungen von Kongruenz .....	62
2.3.11	Das Sekundärkonstrukt Identität .....	64
2.3.11.1	Definition und empirische Validierung des Konstrukts .....	64
2.3.11.2	Identität als Moderator der Kongruenzhypothese .....	66
2.3.12	Probleme und Ungereimtheiten der Theorie von John L. Holland .....	69
2.3.13	Zusammenfassung und Einordnung .....	73
<b>2.4</b>	<b>Kontinuität und Diskontinuität in der Berufslaufbahn .....</b>	<b>75</b>
2.4.1	Berufsetappen im Lebenslauf .....	75
2.4.2	Definition von beruflicher Kontinuität bzw. Diskontinuität .....	76
2.4.3	Einflussfaktoren auf die Kontinuität der Berufslaufbahn .....	77
2.4.4	Empirische Befunde zur Kontinuität in der Berufslaufbahn .....	79
2.4.4.1	Realisierung von Berufsinteressen und Berufswünschen .....	79
2.4.4.2	Kontinuität der beruflichen Tätigkeitslaufbahn .....	80

<b>3</b>	<b>FRAGESTELLUNG .....</b>	<b>82</b>
<b>3.1</b>	<b>Deskription der Identität und der beruflichen Entwicklung .....</b>	<b>83</b>
3.1.1	Aufgabenstellung und Schwerpunktsetzung .....	83
3.1.2	Beschreibung der Identitätsstadien.....	83
3.1.2.1	Fragestellung .....	83
3.1.2.2	Erwartungen und Thesen .....	84
3.1.3	Deskription des Berufsverlaufs und der beruflichen Kontinuität.....	84
3.1.3.1	Vorbemerkungen .....	84
3.1.3.2	Fragestellungen.....	85
3.1.3.3	Erwartungen und Hypothesen.....	86
<b>3.2</b>	<b>Entwicklungszusammenhänge und Bedingungen .....</b>	<b>88</b>
3.2.1	Aufgabenstellung und thematische Fokussierung.....	88
3.2.2	Fragestellung .....	88
3.2.3	Hypothesen.....	89
3.2.3.1	Erwartungen zur Rolle von personalen Einflussfaktoren .....	89
3.2.3.2	Hypothesen zur Rolle von Kontextmerkmalen.....	90
<b>3.3</b>	<b>Wünschbare Entwicklungsziele .....</b>	<b>91</b>
3.3.1	Einordnung des Fragenkreises .....	91
3.3.2	Fragestellung .....	92
3.3.3	Thesen .....	93
<b>4</b>	<b>METHODE.....</b>	<b>94</b>
<b>4.1</b>	<b>Stichprobe .....</b>	<b>95</b>
4.1.1	Die LifE-Studie .....	95
4.1.2	Analysestichprobe .....	97
<b>4.2</b>	<b>Variablen.....</b>	<b>98</b>
4.2.1	Soziodemografische Merkmale.....	98
4.2.2	Identitätsstatus im Jugendalter .....	98
4.2.3	Berufswünsche und Berufslaufbahn.....	99
4.2.3.1	Erfassung der Berufsetappen in den Jahren 1979, 1982 und 2002 .....	99
4.2.3.2	Codiersystem und Problematik der Berufsnormcodes .....	100
4.2.3.3	Vorgehen bei der Codierung der Berufsetappen.....	101
4.2.4	Realisierung von Berufswünschen, Laufbahnkontinuität und Kohärenz.....	103
4.2.4.1	Übereinstimmungsmasse für Holland-Dreibuchstabencodes .....	103

4.2.4.2	Kontinuitätsmessung in der vorliegenden Arbeit: N3-Index.....	105
4.2.5	Bedingungsfaktoren von Entwicklung.....	105
4.2.5.1	Vorbemerkungen.....	105
4.2.5.2	Personale Ressourcen im Jugendalter .....	105
4.2.5.3	Merkmale und Ereignisse im Erwachsenenalter .....	106
4.2.6	Psychologischer Berufserfolg .....	107
<b>5</b>	<b>ERGEBNISSE.....</b>	<b>109</b>
<b>5.1</b>	<b>Deskription .....</b>	<b>110</b>
5.1.1	Soziodemografische Beschreibung der Analysestichprobe .....	110
5.1.2	Deskription der vier Identitätsentwicklungsstadien.....	113
5.1.3	Die RIASEC-Dimensionen in den Berufsetappen.....	116
5.1.3.1	Methodische Vorbemerkungen und Ausfallanalysen.....	116
5.1.3.2	RIASEC-Dimensionen im Berufsverlauf.....	119
5.1.3.3	Exkurs: Analysen nach Primärtypen .....	121
5.1.3.4	Analysen nach Geschlecht: Ihre Berufswelt ist nicht seine Berufsrealität .....	123
5.1.3.5	Analysen der variablenzentrierten Verläufe nach Bildungsniveau.....	126
5.1.3.6	Ausgewählte Interaktionseffekte und Analysen von Subgruppen.....	130
5.1.3.7	Gesamtschau zur Deskription der RIASEC-Berufsverläufe.....	135
5.1.4	Beschreibung beruflicher Übergänge.....	137
5.1.4.1	Kontinuität bei beruflichen Transitionen.....	137
5.1.4.2	Die Verwirklichung von Berufswünschen .....	140
5.1.4.3	Zusammenfassung.....	142
<b>5.2</b>	<b>Kontinuität in der Berufslaufbahn und ihre Bedingungen.....</b>	<b>143</b>
5.2.1	Methodische Vorbemerkungen.....	143
5.2.2	Personale Einflussgrößen.....	144
5.2.2.1	Geschlecht als Personmerkmal und seine Bedeutung .....	144
5.2.2.2	Einschub: Bildungsniveau und berufsfeldbezogene Laufbahnstabilität.....	146
5.2.2.3	Identitätsentwicklungsstand und berufliche Laufbahnkontinuität.....	148
5.2.2.4	Weitere personale Merkmale und ihre Rolle für die Kontinuität .....	151
5.2.2.5	Gesamtschau zu den personalen Einflussfaktoren.....	152
5.2.3	Kontextmerkmale.....	154
5.2.3.1	Veränderungen in Opportunitätsstrukturen und Laufbahnkontinuität.....	154
5.2.3.2	Berufsfeldcharakteristika als Bedingungen unterschiedlicher Kontinuität.....	156
5.2.3.3	Fazit zur Rolle von Kontextmerkmalen .....	161
5.2.4	Gesamtbilanz zu Bedingungen von Laufbahnkontinuität.....	162

<b>5.3</b>	<b>Produktives Endziel der beruflichen Entwicklung .....</b>	<b>163</b>
5.3.1	Indikatoren psychologischen Berufserfolgs .....	163
5.3.1.1	Die optimale Karrierekontinuität .....	163
5.3.1.2	Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Erfolgsindikatoren .....	166
5.3.2	Prädiktion von psychologischem Berufserfolg .....	167
5.3.2.1	Methodische Vorbemerkungen .....	167
5.3.2.2	Erklärungskraft der Prädiktionsmodelle .....	169
5.3.2.3	Kurzzusammenfassung .....	172
5.3.3	Exkurs: Statusveränderung als Merkmal beruflichen Erfolgs .....	172
5.3.4	Fazit .....	174
<b>6</b>	<b>DISKUSSION .....</b>	<b>176</b>
<b>6.1</b>	<b>Berufsverläufe und ihre Phasen .....</b>	<b>177</b>
6.1.1	Vorbemerkungen .....	177
6.1.2	Die Entwicklung von Berufsinteressen .....	177
6.1.2.1	Der Kontinuitätsgrad der Berufsinteressenentwicklung .....	177
6.1.2.2	Bedingungs- und Einflussfaktoren der Kontinuitätsunterschiede .....	179
6.1.2.3	Bilanzierende Zusammenfassung und Ausblick .....	181
6.1.3	Vom Wunsch zur Wirklichkeit .....	181
6.1.3.1	Der Verwirklichungsgrad von Berufswünschen .....	181
6.1.3.2	Verwirklichungsasymmetrie nach Berufscharakteristika .....	183
6.1.3.3	Weitere Bedingungen der Berufswunschrealisierung .....	184
6.1.3.4	Die Bedeutung der Berufswunschverwirklichung .....	186
6.1.3.5	Kurzzusammenfassung und Empfehlungen .....	187
6.1.4	Die Karriere .....	189
6.1.4.1	Die starke Kontinuität bis zum Alter von 35 Jahren .....	189
6.1.4.2	Bedingungen und Gründe für Karrierestabilität .....	190
6.1.4.3	Ist Karrierestabilität produktiv? .....	191
6.1.4.4	Schlussbilanzierung zur Karrierephase .....	192
<b>6.2</b>	<b>Methodische Erkenntnisse .....</b>	<b>193</b>
<b>6.3</b>	<b>Schlussbetrachtung .....</b>	<b>194</b>
6.3.1	Historischer vs. biografischer Wandel .....	194
6.3.2	Geschlechtsspezifische Segregation und Bildungseffekte .....	198
6.3.3	Identitätsentwicklung und Berufslaufbahn .....	199
6.3.4	Viel Kontinuität in Berufsverläufen .....	201

<b>7</b>	<b>LITERATUR.....</b>	<b>207</b>
<b>8</b>	<b>ANHANG.....</b>	<b>219</b>
8.1	Codierung der Berufsetappen.....	220
8.2	Deskription der Identitätsstadien.....	225
8.3	RIASEC-Dimensionen in der Berufslaufbahn.....	227
8.4	Bedingungen von Laufbahnkontinuität.....	234
8.5	Prädiktion von psychologischem Berufserfolg.....	235
8.6	Curriculum Vitae .....	237



# Abbildungen

---

Abbildung 1: Ressourcen produktiver Problembewältigung (Fend, 2001, S. 214) .....	23
Abbildung 2: Schematische Darstellung der Begriffe Identität, Selbstkonzept und Persönlichkeit .....	29
Abbildung 3: Planeten- oder Schalenmodell der Berufswahl (in Anlehnung an Jörin Fux, 2005, S. 53) .....	42
Abbildung 4: Hexagon der RIASEC-Charakteristika nach John L. Holland .....	55
Abbildung 5: Hierarchisches Clustermodell von Gati (1991) .....	56
Abbildung 6: Hierarchisches Clustermodell von Gati in der hexagonalen Anordnung von Holland .....	57
Abbildung 7: Dimensionen von Prediger (1982, 1999) im Hexagon .....	58
Abbildung 8: Phasen und Übergänge in der beruflichen Laufbahn .....	75
Abbildung 9: Heuristisches Prädiktionsmodell der beruflichen (Dis-)Kontinuität .....	78
Abbildung 10: Design der Life-Studie .....	95
Abbildung 11: Bildungsniveau nach Identitätsstadien .....	114
Abbildung 12: Häufigkeit der RIASEC-Dimensionen in den verschiedenen Berufsetappen .....	119
Abbildung 13: Häufigkeit der Primärtypen in den verschiedenen Berufsetappen .....	122
Abbildung 14: Häufigkeit der RIASEC-Dimensionen in den verschiedenen Berufsetappen für Frauen .....	123
Abbildung 15: Häufigkeit der RIASEC-Dimensionen in den verschiedenen Berufsetappen für Männer .....	124
Abbildung 16: RIASEC-Häufigkeitsverläufe von Befragten mit Hauptschulabschluss .....	127
Abbildung 17: RIASEC-Häufigkeitsverläufe von Befragten mit mittlerer Reife .....	128
Abbildung 18: RIASEC-Häufigkeitsverläufe von Befragten mit (Fach-)Hochschulreife .....	129
Abbildung 19: Berufsfeldbezogene Kontinuität bei beruflichen Übergängen .....	138
Abbildung 20: Verwirklichung des Berufswunschs in einer vergleichenden Langzeitperspektive .....	141
Abbildung 21: Berufsfeld-Kontinuität bei Übergängen nach Geschlecht .....	144
Abbildung 22: Berufsfeld-Kontinuität bei Übergängen nach Bildungsniveau .....	147
Abbildung 23: Häufigkeit von Kontinuität und Diskontinuität nach Berufsfeldern .....	160

# Tabellen

---

Tabelle 1:	Ego-Identity-Status-Modell von Marcia (1993a, S. 11).....	32
Tabelle 2:	Hollands RIASEC-Eigenschaften und deutsche Kurzcharakteristika .....	46
Tabelle 3:	RIASEC und deutsche Beschreibung des Persönlichkeitstypus.....	47
Tabelle 4:	Bildungsniveau nach Geschlecht .....	110
Tabelle 5:	Bildungsniveau nach Urbanitätsgrad des Wohnorts im Jugendalter .....	111
Tabelle 6:	Bildungsniveau nach Urbanitätsgrad des Wohnorts im Jugendalter und nach Geschlecht .....	112
Tabelle 7:	Identitätsstadien nach Marcia (1993a) im Alter von 15 Jahren .....	113
Tabelle 8:	Personale Ressourcen und Identitätsstatus mit 15 Jahren .....	115
Tabelle 9:	Ausfallanalyse für die fünf Berufsetappen .....	117
Tabelle 10:	Geschlechtsunterschiede in den RIASEC-Verläufen .....	125
Tabelle 11:	Bildungsunterschiede in den RIASEC-Verläufen .....	126
Tabelle 12:	Interaktionseffekte von Geschlecht und Bildungsniveau bez. der RIASEC-Verläufe .....	132
Tabelle 13:	Prüfung von Kontinuitätsunterschieden bei verschiedenen Transitionen .....	139
Tabelle 14:	Prädiktion der beruflichen Kontinuität bei Übergängen anhand des Identitätsstatus im Jugendalter .....	149
Tabelle 15:	Prädiktion der beruflichen Kontinuität bei Übergängen anhand des Identitätsstatus im Jugendalter und anhand Opportunitätsstrukturen im Erwachsenenalter .....	155
Tabelle 16:	Kontinuitätsunterschiede nach RIASEC-Dimensionen bei Übergängen .....	158
Tabelle 17:	Psychologischer Berufserfolg nach Kontinuitätsgrad der Karriere-Entwicklung .....	165
Tabelle 18:	Zusammenhänge zwischen verschiedenen Merkmalen von psychologischem Berufserfolg .....	166
Tabelle 19:	Bedeutung von Berufswunschverwirklichung und Identitätsstatus im Jugendalter für die spätere Selbstwirksamkeitserwartung, Leistungsmotivation und Weiterbildungsbereitschaft .....	169
Tabelle 20:	Prädiktion von produktiver Karrierekontinuität anhand des Identitätsstatus im Jugendalter und der Berufswunschverwirklichung sowie anhand deren Interaktionen.....	171
Tabelle 21:	Prädiktion von beruflicher Statusveränderung anhand des Identitätsstatus im Jugendalter und der Berufswunschverwirklichung sowie anhand deren Interaktionen.....	173
Tabelle 22:	(Dis-)Kontinuität der Berufswuchsentwicklung .....	178
Tabelle 23:	Charakterisierung der Berufswünsche .....	180
Tabelle 24:	Verwirklichung des Berufswunsches .....	182
Tabelle 25:	Kontinuitätsphasen in der Berufslaufbahn .....	189
Tabelle 26:	Mögliche Erklärungen zum Berufsfeldwandel über die Laufbahn .....	196
Tabelle 27:	Fallbeispiele von Berufswechseln.....	202

## Tabellen im Anhang

---

Tabelle 28:	Codierregeln .....	220
Tabelle 29:	Neue Berufsnormcodes .....	222
Tabelle 30:	Bildungsabschluss und Identitätsstatus mit 15 Jahren .....	225
Tabelle 31:	Selbstwirksamkeit und Identitätsstatus mit 15 Jahren .....	226
Tabelle 32:	Intelligenz und Identitätsstatus mit 15 Jahren .....	226
Tabelle 33:	Intelligenz und Identitätsstatus mit 15 Jahren kontrolliert nach Bildungsniveau .....	226
Tabelle 34:	Prozentualer Anteil der RIASEC-Dimensionen im Dreiercode .....	227
Tabelle 35:	Prozentualer Anteil der RIASEC-Dimensionen im Primärtyp .....	227
Tabelle 36:	Prozentualer Anteil der RIASEC-Dimensionen im Dreiercode nach Geschlecht .....	228
Tabelle 37:	Prozentualer Anteil der RIASEC-Dimensionen im Dreiercode bei Hauptschulabschluss .....	228
Tabelle 38:	Prozentualer Anteil der RIASEC-Dimensionen im Dreiercode bei mittlerer Reife .....	229
Tabelle 39:	Prozentualer Anteil der RIASEC-Dimensionen im Dreiercode bei (Fach-)Hochschulreife.....	229
Tabelle 40:	Prozentualer Anteil der RIASEC-Dimensionen im Dreiercode nach Urbanitätsgrad .....	230
Tabelle 41:	Unterschiede nach Urbanisationsgrad in den RIASEC-Verläufen .....	230
Tabelle 42:	Modellgüte der binär logistischen Regressionen zur Prädiktion der RIASEC-Dimensionen.....	231
Tabelle 43:	RIASEC-Dimensionen in den Berufsetappen nach Bildungsniveau für Männer .....	232
Tabelle 44:	RIASEC-Dimensionen in den Berufsetappen nach Bildungsniveau für Frauen .....	233
Tabelle 45:	Prädiktion der beruflichen Kontinuität anhand personaler Ressourcen im Jugendalter .....	234
Tabelle 46:	Prädiktion von beruflicher Zufriedenheit anhand des Identitätsstatus im Jugendalter und der Berufswunschverwirklichung sowie anhand deren Interaktionen .....	235
Tabelle 47:	Prädiktion von Karrierekontinuität anhand des Identitätsstatus im Jugendalter und der Berufswunschverwirklichung sowie anhand deren Interaktionen .....	236



---

# 1 EINLEITUNG

Das Thema *Beruf* begleitet die meisten Menschen während eines beträchtlichen Abschnitts ihres Lebens. Von ihren frühen Traumberufen, über die Berufswahl und Lehre, bis und mit ihrer Karriere, hin zur Pensionierung werden sie regelmässig mit Fragen wie: „Was arbeitest du?“ oder „Und du? Was bist du?“ konfrontiert. Menschen wählen eine berufliche Tätigkeit und werden umgekehrt über ihren Beruf definiert.

Arbeit und Beruf sind auch gesellschaftlich relevante Themen. Viele Tages- und Wochenzeitungen geben regelmässig berufsbezogene Beilagen heraus. So titelte beispielsweise die Sonntags-Zeitung vom 5. Oktober 2008 den Karriere-Extra-Teil mit „Schöne neue Arbeitswelt. Gestern noch KV-Angestellte, heute schon Ernährungsberaterin, morgen vielleicht Fotografin – alles zum Berufswechsel und zur Veränderung der Arbeitswelt“ (SonntagsZeitung, 5. Oktober 2008, S. 123). Berufswege sind in der öffentlichen Meinung mannigfaltig, flexibel und einzigartig; *die* Berufslaufbahn gibt es nicht.

Die *LifE-Studie* (Fend, Georg, Berger, Grob & Lauterbach, 2002), in der 1527 Lebensverläufe vom 12. bis zum 35. Altersjahr längsschnittlich untersucht werden, bietet die im deutschsprachigen Raum beinahe einmalige Gelegenheit, dem Phänomen der Berufsverläufe nachzugehen. Bereits schon deren Beschreibung ist lohnenswert, da relativ wenige längsschnittliche Arbeiten hierzu bekannt sind. Dabei können verschiedene Phänomene, wie beispielsweise Auf- und Abstieg, Phasen von Erwerbstätigkeiten und Arbeitslosigkeiten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder das Auftreten von Berufsfeldwechseln vs. Kontinuität fokussiert werden. Letzterem wird in der vorliegenden Arbeit nachgegangen.

Vor dem Hintergrund *psychologischer Passungstheorien der Berufswahl*, so genannter Trait-Faktor-Theorien, stellt sich die Frage der Kongruenz zwischen einer Berufstätigkeit und der Persönlichkeit. Diese ermöglicht, so die Annahme, die optimale Entfaltung der eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten und verspricht dadurch längerfristig Zufriedenheit, Motivation und Stabilität. Das Phänomen der Berufsfeldwechsel bzw. des Verbleibens in einer Branche ist aus psychologischer Sicht von grossem Interesse. Dienen Neuorientierungen im Laufe des beruflichen Werdegangs einer späteren Verwirklichung ursprünglicher Berufsinteressen? Wie umfassend und substanziell zeigen sich Neuorientierungen – wird das Berufsfeld ganz gewechselt oder zieht es einen eher in benachbarte Tätigkeitsgebiete? Auf solche Fragen gilt es in dieser Arbeit Antworten zu finden.

Dabei bildet das Werk zu den *beruflichen Persönlichkeiten und Berufsumwelten* von John L. Holland (1959; 1985; 1997) die theoretische Klammer. Hollands Kongruenztheorie vermag

neben der Präzisierung der passungstheoretischen Annahmen eine Operationalisierung der beruflichen Persönlichkeit sowie der Berufsumwelten hervorzubringen.

Die Aufgabe, einen passenden Beruf zu finden, beinhaltet zudem die Frage nach der Entwicklung der eigenen Identität. Nur wem seine eigenen Neigungen und Fähigkeiten bekannt sind, vermag sich für eine kongruente Berufstätigkeit zu entscheiden. Aus diesem Grund werden Theorien zur *Identitätsentwicklung im Jugendalter* ergänzend beigezogen. Neben dem wohl bekanntesten Vertreter Erik H. Erikson (1993; 1995) wird insbesondere die Konzeption seines Schülers James E. Marcia (Marcia, Waterman, Matteson, Archer & Orlofsky, 1993) hinzugezogen.

Da die beiden Problemstellungen – eine berufliche Identität auszubilden und einen passenden Beruf zu wählen – auf einer allgemeinen Ebene zu *klassischen Entwicklungsaufgaben* des Jugendalters gehören, werden moderne handlungs- und ressourcentheoretische Auffassungen von Entwicklung und deren Bewältigung (Fend, 2001; Silbereisen & Eyferth, 1986) integriert.

*Zielsetzung* dieser Arbeit ist es, erstens die Identitätsentwicklung und die Berufswahl sowie die nachfolgenden Berufsverläufe zu beschreiben. Zweitens wird nach Bedingungsfaktoren unterschiedlicher Berufsverläufe gesucht und drittens soll die Frage beantwortet werden, welche Berufsverläufe aus psychologischer Perspektive als erfolgreich bezeichnet werden können.

Im *Theorieteil* wird zunächst in die Entwicklungspsychologie der Lebensspanne und das Modell der produktiven Problembewältigung von Fend (2001) eingeführt. Danach wird die Identitätsentwicklung im Jugendalter nach den theoretischen Konzeptionen von Erikson (1993; 1995) und Marcia et al. (1993) vorgestellt und der empirische Forschungsstand berichtet. Im Anschluss daran folgt ein Abschnitt zum Thema Beruf und Persönlichkeit und der Passungstheorie von Holland (1959; 1985; 1997) und als letztes Kapitel werden Ausführungen und Forschungsergebnisse zu Kontinuität und Wandel in Berufsverläufen vorgestellt.

Die *Fragestellungen* werden anschliessend an die Theorie präzisiert. Dabei wird in Anlehnung an die von Baltes, Lindenberger und Staudinger (1996) genannten Hauptaufgaben einer Entwicklungspsychologie der Lebensspanne eine Systematisierung und Ordnung der zu untersuchenden Fragen vorgeschlagen.

Das *Methodenkapitel* beschreibt, neben den Messinstrumenten und Variablen, die Life-Studie im Allgemeinen und die vorliegende Analysestichprobe im Speziellen.

Die *Ergebnisse* werden in drei Schwerpunkten präsentiert. Zunächst werden die Identitätsentwicklung sowie die Berufsverläufe und Übergänge beschrieben. Dabei wird der Verwirklichung von Berufswünschen ein besonderer Stellenwert zugesprochen. Danach folgen Ausführungen zu personalen und umweltbezogenen Determinanten berufsfeldbezogener Laufbahnkontinuität. In erster Linie wird dabei dem Identitätsstatus im Jugendalter Aufmerksamkeit geschenkt. Zum Abschluss werden Ergebnisse rund um das Thema des Berufserfolgs vorgestellt, wobei dieser psychologisch anhand produktiver Einstellungen und Motivationen definiert wird.

Die Befunde werden in der abschliessenden *Diskussion* unter zweierlei Gesichtspunkten behandelt. Zum einen werden Erkenntnisse zu einzelnen Phasen des Berufsverlaufs zusammengetragen und mit dem bisherigen Forschungsstand einerseits und den theoretischen Annahmen andererseits verglichen. Es werden dabei drei Phasen differenziert: Die Entwicklung von Berufsinteressen, die Verwirklichung von Berufswünschen und die Karriereentwicklung. Zum anderen werden methodische Erkenntnisse festgehalten. Eine Schlussbetrachtung zu ausgewählten Themen wie beispielsweise historischer und biografischer Wandel, Geschlechts- und Bildungseffekte, die Bedeutung der Identitätsentwicklung für Berufslaufbahnen sowie der hohe Grad an Laufbahnkontinuität erlaubt eine zusätzliche Vertiefung und Abrundung der Arbeit.

Die Anlage der längsschnittlichen Datenbasis mit nur einer *Kohorte* (geboren 1966/1967) verunmöglicht historische und individuelle Prozesse exakt voneinander zu lösen. Diese Einschränkung wird in Kauf genommen und versucht durch eine umsichtige Interpretationsweise zu mindern. Dafür erlaubt die LifE-Studie mit ihren sechs Messzeitpunkten einen Zeitraum von mehr als 20 Lebensjahren zu betrachten.





## 2.1 Entwicklungspsychologie der Lebensspanne

---

### 2.1.1 Kurze historische Einführung

Die Länder Europas, insbesondere Deutschland pflegen eine andere Tradition der Entwicklungspsychologie als der angloamerikanische Raum (Baltes et al., 1996). In Deutschland entstand die Entwicklungspsychologie bereits im 18. Jahrhundert aus philosophischen und erziehungswissenschaftlichen Überlegungen heraus. Es ging damals um die Frage, wie der Mensch optimal gebildet (erzogen, entwickelt) werden kann. Entwicklungspsychologie in Europa wurde deshalb immer schon lebenslang und unter humanistischer Perspektive angegangen. Verstärkt wurde dies durch soziologische Fragen nach der Sozialisierung und dem Einfluss der „Kultur“ auf die individuelle Entwicklung. Im angloamerikanischen Raum (USA und Grossbritannien) hingegen herrschte über längere Zeit der Darwinismus und Biologismus vor. Unter dieser Perspektive interessierte v.a. die „biologische“ Kindesentwicklung. Da die Bevölkerung immer älter wurde, entwickelte sich mit der Zeit zusätzlich die Gerontopsychologie. Es gab also eine Zweiteilung im angloamerikanischen Raum: Die eine Entwicklungspsychologie erforschte die Kindheit und die andere das Altwerden. Neben diesen beiden Zweigen entstand dann 1969 die Gesellschaft der Verhaltensentwicklung (International Society for the Study of Behavioral Development), die Entwicklung über alle Lebensstadien erforschte und so eine Brücke zwischen der Kindheits- und der Altersforschung schuf. Schlussendlich führten drei Dinge zum weltweiten Durchbruch des Life-Span-Ansatzes in der wissenschaftlichen Psychologie (Baltes et al., 1996): Erstens wurde die Bevölkerung immer älter und das Erwachsenenalter gewann an Bedeutung. Zweitens entwickelte sich der gerontopsychologische Zweig weiter. Und drittens wurden bereits erforschte Kinder aus Längsschnittstudien erwachsen und führten somit die Forschung ins mittlere Lebensalter hinein.

### 2.1.2 Hauptaufgaben der Entwicklungspsychologie der Lebensspanne

Struktur, Sequenz und Dynamik des Lebenslaufs stehen im Hauptfokus der Entwicklungspsychologie der Lebensspanne. Dabei sehen Baltes et al. (1996) vier Hauptaufgaben:

1. Systematische *Beschreibung* der Struktur und der Sequenzen der Entwicklung über den gesamten Lebensverlauf.
2. Identifizierung der *Verbindungen* zwischen früheren und späteren Ereignissen und Entwicklungsprozessen.

3. Beschreibung der Faktoren und *Mechanismen*, die die lebenslange Entwicklung begründen.
4. Suche nach biologischen und umweltbedingten *Chancen und Risiken* für die individuelle lebenslange Entwicklung.

Diese Aufgaben können nach Baltes et al. (1996) immer unter zwei Perspektiven angegangen werden: Einerseits personenzentriert (holistisch) und andererseits funktionszentriert (variablenzentriert). Im *personenzentrierten Ansatz* wird die Person als ein System betrachtet und ihre Biografie bzw. ihr Lebenslauf steht im Zentrum des Interesses. Diese Richtung wurde auch unter dem Namen „life-course psychology“ (Psychologie des Lebenslaufs) bekannt. Bei der *funktionszentrierten Sichtweise* wird ein psychologisches Konstrukt wie beispielsweise Leistungsmotivation oder Identität etc. in den Fokus gerückt und seine Kontinuität bzw. Diskontinuität über die Lebensspanne betrachtet. Es geht dann beispielsweise darum, wie sich das Langzeitgedächtnis oder die fluide Intelligenz entwickelt. Baltes et al. (1996) bezeichnen die „life-course psychology“ als ein spezifisches Teilgebiet der Entwicklungspsychologie der Lebensspanne (life-span-developmental psychology).

Die zwei Betrachtungsarten haben zu neueren Entwicklungen in den Analysemethoden geführt. Kann beim variablenzentrierten Vorgehen auf alle bekannten linearen Verfahren (GLM, SEM etc.) zurück gegriffen werden, verlangt der holistische, personenzentrierte Ansatz der life-course psychology nach Methoden zur Identifizierung unterschiedlicher Entwicklungsmuster. Neben manueller Klassifikation werden dazu vorwiegend Clusteranalysen, latente Klassenanalysen und Konfigurationsfrequenzanalysen sowie deren spezifische Unterformen eingesetzt (Bergman, 2000; Bergman & Magnusson, 1997; Bergman & Trost, 2006; von Eye, 2006).

Wie eingangs dieses Kapitels beschrieben, widmet sich die Entwicklungspsychologie der Lebensspanne der Erforschung von Struktur, Sequenz und Dynamik des Lebensverlaufs. Dabei stellt sich die Frage, was „Entwicklung“ sein soll. Das folgende Kapitel widmet sich der Definition des Entwicklungsbegriffs.

### **2.1.3 Definition von Entwicklung**

Im psychologischen Wörterbuch von Dorsch (Dorsch, Häcker & Stapf, 1992) umfasst der Begriff „Entwicklung“ „...vor allem die Veränderungen der Form und des Verhaltens von Lebewesen, einmal als Ausbildung des Organismus vom Keim bis zum erwachsenen Individuum (Ontogenese) und zum anderen als Entfaltung der Arten (Phylogenese)“ (S. 176). „Entwicklungspsychologie“ wird in demselben Standardwerk als „das Teilgebiet der Psychologie, dessen Gegen-

stand die Erforschung und Beschreibung der seelischen Entwicklung ist, und zwar (1) in ontogenetischer Hinsicht (lebenslange Entwicklung) und (2) in phylogenetischer Hinsicht (seelische Entwicklung des Menschengeschlechts)“ (Dorsch et al., 1992, S. 177) definiert. Entwicklungspsychologie der Lebensspanne beschreibt und erforscht demnach die Veränderung des Verhaltens von Menschen sowie deren seelische Entwicklung und zwar über den gesamten Lebensverlauf hinweg. Diese Definition bleibt allerdings sehr vage, da die Art der Veränderung nicht ausgeführt wird.

Baltes, der Pionier der Entwicklungspsychologie der Lebensspanne, bezeichnet dieselbe kurz als Ontogenese während des ganzen Lebens, wobei er zwei gleichwertige Funktionen der Ontogenese unterscheidet und damit die Art der Veränderung beschreibt (Baltes et al., 1996). Die erste Funktion der Ontogenese liegt im Aufbau (Wachstum) und der Erhaltung von Entwicklungszielen. *Aufbau* oder Wachstum bezeichnet dabei jegliches Verhalten, das auf die Erreichung höherer Funktionsniveaus oder optimalerer Anpassungsfähigkeit abzielt. *Erhaltung* bezieht sich auf Versuche, einmal erreichte Funktionsniveaus zu erhalten oder nach einem Abbau auf solche Niveaus zurückzukehren. Die zweite Funktion von Ontogenese bezieht sich auf die *Regulation von Abbau*, wobei damit ein adaptiver Umgang mit irreversiblen Abbau gemeint ist. Eine neue Sichtweise ist die, dass Abbau nicht defizitär oder sogar dem Entwicklungsbegriff entgegengesetzt, sondern als Beschleuniger von Entwicklungsprozessen angesehen wird, mit der Idee, dass auch Mängel Entwicklungsschritte evozieren. So legen wir uns beispielsweise spezifische Gedächtnisstrategien an, wenn unsere Gedächtnisleistung nachlässt. Vor diesem Hintergrund betrachtet, bezieht sich der Entwicklungsbegriff auf *adaptive Veränderungen im menschlichen Lebensverlauf, die sich durch die zwei Grundformen „Aufbau – Erhalt“ und „Regulation von Abbau“* auszeichnen und entweder auf Verhaltensebene oder innerpsychisch (Kognitionen, Emotionen) auftreten.

#### **2.1.4 Merkmale erfolgreicher Entwicklung**

Der Fokus richtet sich auf die Frage, wann adaptive Veränderungsprozesse optimal sind bzw. was unter effektiver, produktiver Entwicklung zu verstehen ist. Baltes et al. (1996) definieren erfolgreiche Entwicklung als das Zusammenspiel von *Maximierung von Gewinn* (Erreichen oder Erhalten von erwünschten Zielen) und von *Minimierung von Verlust* (Vermeidung von unerwünschten Zielen). Es wird dabei von einer Koexistenz von Gewinn und Verlust ausgegangen. Zum Beispiel verlieren Kinder, sobald sie die Muttersprache lernen, die Fähigkeit alle Laute zu erkennen. Was als Gewinn und was als Verlust betrachtet wird, ist abhängig vom Lebensalter der Person sowie von persönlichen und kulturellen Faktoren.

Je *nach Lebensalter* bezieht sich die Dynamik von Gewinn und Verlust auf die verschiedenen ontogenetischen Funktionen (Wachstum – Erhalt – Regulation von Abbau). Der biologische Alterungsprozess gibt selber altersabhängige Entwicklungsziele bzw. Entwicklungsaufgaben vor. So wird in früheren Lebensabschnitten als erwünschtes Ziel typischerweise „Wachstum“ (z.B. eine Familie gründen) angestrebt und daran wird Entwicklungserfolg gemessen, während im hohen Alter Entwicklungserfolg zunehmend bezüglich der Regulation von Abbau (z.B. Umgang mit gesundheitlichen Beschwerden) beurteilt wird. Der *persönliche Massstab* zur Bewertung von Gewinn und Verlust ergibt sich einerseits aus dem Potenzial von Anlage und Umwelt, das einem Individuum auf den Lebensweg mitgegeben wird. Andererseits stellt die bisherige Lebensgeschichte den individuellen Referenzrahmen für die Bewertung von Gewinn/Verlust dar. Normative Zielvorgaben, über die in einer Gesellschaft weitgehend Konsens herrscht, spielen als *kulturelle Faktoren* bei der Beurteilung von Entwicklungserfolg eine Rolle. So wird in verschiedenen Kulturen beispielsweise die Ehe als Zielgrösse von Entwicklung unterschiedlich normativ gewichtet. Manche Gesellschaften bewerten die Ehe als zentralen Gewinn und es gilt das Alleineleben zu vermeiden, ansonsten die Entwicklung als misslungen gilt. In anderen Kulturen wiederum ist die Zielvorgabe hinsichtlich der Heirat weniger streng normativ vorgegeben und das Konkubinats- oder das Singledasein werden nicht als Entwicklungsmisserfolge bewertet.

Eine universelle Antwort auf die Frage nach der Definition von Entwicklungserfolg gibt es demnach nicht. Jede Beurteilung und Bewertung von Entwicklungserfolg muss immer auf kulturelle und altersspezifische Referenzrahmen bezogen werden. Es gibt demnach auch nicht einen Entwicklungserfolg, sondern verschiedene Teilaufgaben, die einzeln nach dem Kriterium von Erfolg bewertet werden. Entwicklungserfolg ist in dieser Auffassung mehrdimensional.

Unter Berücksichtigung dieser Erkenntnis werden im nächsten Kapitel verschiedene Entwicklungsziele in der westlichen Gesellschaft für die Altersspanne vom Jugendalter bis zum frühen Erwachsenenalter vorgestellt. Diese Altersspanne wird im vorliegenden Beitrag fokussiert, da für den entsprechenden Zeitraum die LifE-Studie eine umfassende Datengrundlage verfügbar macht. Entwicklungsaufgaben anderer Lebensabschnitte werden nicht thematisiert.

## **2.1.5 Altersspezifische Entwicklungsaufgaben**

### **2.1.5.1 Adoleszenz**

Im Jugendalter wird von Heranwachsenden normativ terminiert die Wahl eines Berufes verlangt. Diese Wahl gilt gemeinhin als eine der wichtigsten Entscheidungen im Lebenslauf. Zeitgleich zur Bewältigung dieser zentralen Aufgabe findet in der Adoleszenz nach Erikson (1995, Ori-

nalausgabe 1982) die Krise von Identität vs. Rollendiffusion statt. Beide Entwicklungsaufgaben stehen nicht nur zeitlich in enger Beziehung. Die Berufsfindung ihrerseits verlangt nach der Ausbildung eines Begabungsselbstbildes, beruflicher Wert- und Zielvorstellungen sowie der Entwicklung einer Berufsrollenidentität. Diese „Vorbereitungsleistung“ zur Berufswahl ist heutzutage selbstverständlich, da der Berufswahlprozess im Vergleich zu früher, als meist der Beruf des Vaters übernommen wurde (ascribed process), ein erworbener (achieved) Prozess ist und deshalb nach mehr Eigenaktivität des Individuums verlangt (Fend, 1991). Die Identitätskrise ist als Einflussgrösse mit dem Berufsfindungsprozess deswegen dicht verwoben. Die *Identitätskrise* und die *Berufswahl* als Entwicklungsaufgaben werden, da sie im Zentrum dieser Arbeit stehen, in den nachfolgenden Kapiteln (2.2 und 2.3) noch ausführlich dargestellt.

Zu diesen zwei gewichtigen Entwicklungsaufgaben im Jugendalter kommen noch weitere hinzu, die der Vollständigkeit halber hier noch angeführt werden, denen allerdings keine ausführenden Kapitel folgen. Weitere Entwicklungsaufgaben im Jugendalter sind die *körperliche Entwicklung* oder wie es Fend ausdrückt „den Körper bewohnen lernen“ (2001, S. 222) und einen Umgang mit der Sexualität finden; die *Umgestaltung der sozialen Beziehungen* v.a. die Integration in die Peergroup, erste romantische Beziehungen sowie die Ablösung von den Eltern und anderen Erwachsenen; Werte und *persönliche Ideologie* (Leitsysteme) entwickeln, die ein sozialverantwortliches Verhalten ermöglichen und das eigene Verhalten zudem zukunftsgerichtet lenken (Dreher & Dreher, 1985; Fend, 2001; Flammer, 1996; A. Grob, 2007; Havighurst, 1972; Oerter & Montada, 1987).

Fend (2001) ordnet die Liste der Entwicklungsaufgaben in drei Entwicklungsbereiche: 1) intrapersoneller Bereich (biologische und psychische Veränderungen), 2) interpersonaler Bereich (soziales Beziehungsgefüge) und 3) kulturell-sachlicher Bereich (kulturelle Vorgaben und Ansprüche), wobei dem letzten Bereich leistungs- und arbeitsbezogene Entwicklungsaufgaben zuzuordnen sind.

#### **2.1.5.2 Frühes Erwachsenenalter**

Nach Erikson (1995) besteht die Hauptaufgabe im frühen Erwachsenenalter aus der Krise von Intimität vs. Isolierung, wobei damit v.a. die Etablierung einer dauerhaften, intimen Partnerschaft und die Gründung einer Familie gemeint sind. Havighurst (1972) nennt einerseits konkrete Aufgaben, die exakt an das von Erikson eingeführte Entwicklungsthema rund um die intime Beziehung anschliessen (Etablieren einer intimen Partnerschaft, Zusammenleben, Familie gründen, Kinder erziehen, Haushalt führen), andererseits verweist er auf Entwicklungsaufgaben in weiteren Lebensbereichen z.B. Einstieg in einen Beruf schaffen, öffentliche Verantwortung über-

nehmen sowie einen Freundeskreis aufbauen. Die Ergänzung des Intimitätsthemas um Entwicklungsaufgaben in den Bereichen Beruf, Gesellschaft und Freizeit ist aus heutiger Perspektive adäquat. So finden sich in Oerter & Montadas Grundlagenwerk zur Entwicklungspsychologie (Oerter & Montada, 1998) auch zwei eigene Kapitel zur Entwicklung im frühen Erwachsenenalter: Eines widmet sich den neuen Aufgaben rund um Partnerwahl, Partnerschaft und Elternschaft; das andere beleuchtet die Arbeitsbiografie und die Persönlichkeitsentwicklung. Nach Hoff und Schrapf (2007) gilt es die unterschiedlichen Aufgaben jedoch nicht getrennt voneinander zu verfolgen, da die eigentliche Herausforderung des frühen Erwachsenenalters in der Integration dieser Aufgabenbündel hinsichtlich einer „Work-Life-Balance“ als übergeordnete Zielvorgabe besteht.

Auf der Grundlage von Erikson und Havighurst führen Faltermeier, Mayring, Saup und Strehmel (2002) folgende Aufgaben als zentrale Themen der Entwicklung im frühen Erwachsenenalter an: Weiterentwicklung und Differenzierung der Identität, Etablierung intimer Beziehungen, Sozialisation in die zentralen Rollen von Beruf und Familie, Auseinandersetzung mit normativen Übergängen und kritischen Lebensereignissen sowie die Verfolgung individuell gesetzter Lebensziele. Damit erweitern sie den Katalog der Entwicklungsbereiche im frühen Erwachsenenalter einerseits um die Themen der nonnormativen Lebensereignisse und der individuellen Zielsetzung und tragen andererseits das Thema der Identitätsentwicklung, das Erikson (1995) im Hauptschwerpunkt in der Adoleszenz ansiedelte, in die nachfolgende Lebensphase hinein. Mit diesen Ergänzungen verweisen die AutorInnen zum einen auf die Einsicht, dass manche Entwicklungsaufgaben nicht einmalig „erledigt“ werden können, sondern in späteren Lebensphasen, eventuell in anderer Form, weiterbearbeitet werden. Zum anderen wird durch die Ergänzung um die kritischen Lebensereignisse sichtbar, dass bereits in dieser relativ frühen Lebensphase nicht nur Wachstumsziele, sondern auch Erhalt von Funktionalität und Regulation von irreversiblen Abbau verstärkt Einzug hält.

Fend und Berger (2001) machen einen Versuch, Hauptmerkmale einer optimalen Lebensbewältigung zwischen Adoleszenz und frühem Erwachsenenalter herauszuarbeiten. Sie stützen sich dabei auf die bereits erwähnten drei Teilbereiche (intrapersonell – interpersonal – kulturell-sachlich). Erfolgreiche Entwicklung im frühen Erwachsenenalter ist gekennzeichnet durch das Erreichen nachfolgender Ziele:

„Eine Stabilität von Wirksamkeitsbewusstsein und Selbstvertrauen im Sinne der Theorien des „agentic self“ und von „self-respect“; eine Stabilisierung von sozialen Beziehungswünschen im Sinne einer gelungenen Balance von Abhängigkeit und Autonomie und einer daraus resultierenden Haltung der Zugehörigkeit („belonging“), der Teilhabe („participation“) und der sozialen Verantwortung („responsibility“); eine Etablierung des Bewusstseins, etwas leisten zu können bzw.

etwas geleistet zu haben, durchhalten zu können, Aufgaben gewachsen zu sein und Ziele zu haben („sense of accomplishment“ und „sense of purpose“).“ (Fend & Berger, 2001, S. 6)

Damit vervollständigen sie die Liste der Entwicklungsaufgaben im frühen Erwachsenenalter um das Kriterium des Entwicklungserfolgs und beschreiben damit das kulturelle Anspruchsniveau an diese Altersphase.

Im folgenden Kapitel wird zu den Wirkmechanismen der Bewältigung von Entwicklungsaufgaben ein theoretisches Modell vorgestellt: Dies ist vor dem Hintergrund eines handlungstheoretischen Paradigmas das Modell der produktiven Problembewältigung (Fend, 2001). Das Modell der produktiven Problembewältigung fokussiert das Zusammenspiel von Person und Umwelt (Kontext) hinsichtlich der Bewältigung von Entwicklungsaufgaben, wobei dem Individuum die Rolle eines Akteurs zukommt, dem verschiedene Handlungsstrategien (Copingformen) und Ressourcen zur Verfügung stehen.

### **2.1.6 Modell der produktiven Problembewältigung**

Fend (2001) beschreibt in seiner umfassenden Entwicklungspsychologie des Jugendalters zwei historisch gewachsene Theoriestränge: Die so genannt endogenen Entwicklungstheorien und die Ansätze, die auf exogene Entwicklungsprägungen fokussieren. Erstere gehen von der Prämisse aus, dass ein innerer universaler Entwicklungsplan existiert und suchen deshalb nach Entwicklungsgesetzen. Als wichtige VertreterInnen dieser Auffassung nennt Fend (2001) Charlotte Bühler, Eduard Spranger, William Stern, Sigmund Freud und Jean Piaget. Das exogene Paradigma ist historisch eng verwoben mit dem sozialhistorischen, gesellschaftlichen Wandel ab Beginn der 60er Jahre. Unter dem Begriff Sozialisationsforschung wird als Erkenntnisinteresse die Suche nach gesellschaftlichen Prägefaktoren individueller Entwicklung verfolgt. Prämisse hierbei ist die Annahme, wonach das Handeln des Menschen situativ vom Kontext abhängig ist. Fends „Sozialgeschichte des Aufwachsens“ (Fend, 1988) bietet diesbezüglich einen wertvollen Überblick. In der heutigen Entwicklungspsychologie (vgl. z.B. Fend, 2001; Glück, 2007; Reinders, 2002; Silbereisen & Eyferth, 1986) wird dagegen angenommen, dass weder ausschließlich von einem universal ablaufenden, inneren Entwicklungsprogramm, noch gänzlich von einer äusseren Prägung durch die Umwelt ausgegangen werden kann, sondern dass es sich einerseits um ein Wechselspiel von inneren und äusseren Einflüssen handelt und andererseits dem Individuum dabei eine aktive Rolle zukommt.

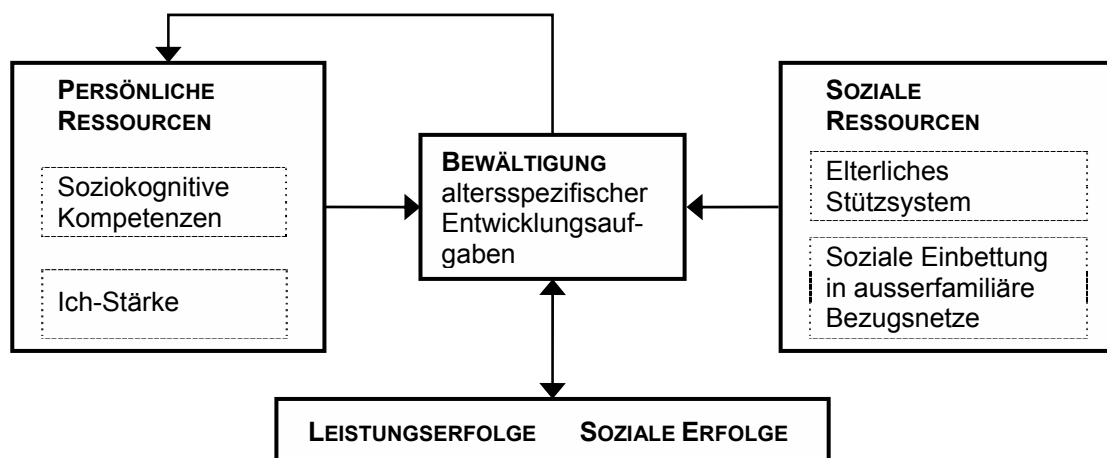
„Eine Handlungsperspektive in der personalen Entwicklung (Brandstädter, 1998, 2001) wäre somit die konsequente Weiterführung eines Weges, der in der Einführung des Bewältigungshandelns (bei Lebensereignissen und Anforderungen) in die Untersuchung von Entwicklungsprozessen



sen bereits begonnen wurde. Neben den subjektiven Entwicklungstheorien einer Person können ihre Handlungskompetenzen sowie ihre personalen und sozialen Ressourcen als wichtige Determinanten für entwicklungsbezogene Handlungen und für den Erfolg eines aktiven Eingreifens in die eigene Entwicklung gesehen werden.“ (Faltermeier et al., 2002, S. 79)

Dieses handlungstheoretische Paradigma sucht vor dem Hintergrund der Annahme von selbständigen Verarbeitungsprozessen auf Ebene des Individuums nach Verarbeitungsformen exogener und endogener Handlungsbedingungen und deren Auswirkung hinsichtlich individueller Entwicklungsverläufe. Dabei übernehmen sowohl das Individuum wie auch dessen Umwelt bzw. Merkmale des Kontextes aktive, handelnde Rollen. Es wird deshalb auch von „ko-konstruktivistischem“ bzw. „interaktivem“ Paradigma gesprochen (Fend, 2001). Das Individuum wird als Akteur bzw. als Agent seines Lebens betrachtet.

Vor diesem Hintergrund kommt Ressourcen für die Bewältigung von Entwicklungsaufgaben sowohl auf Ebene des Individuums (persönliche Ressourcen) als auch auf Ebene des Kontextes (soziale Ressourcen) eine zentrale Bedeutung zu. Fend (2001) hat dazu ein Modell produktiver Problembewältigung entworfen (Abbildung 1).



**Abbildung 1: Ressourcen produktiver Problembewältigung (Fend, 2001, S. 214)**

Auf Seiten der Person stehen neben ihrer Eigenaktivität auf Verhaltensebene, tiefer liegende Konstrukte wie ihre Persönlichkeit, personbezogene Kognitionen und Emotionen (Ich-Stärke), ihre Analyse- und Urteilsfähigkeit sowie ihre Selbstreflexionskompetenz als Ressourcen zur Verfügung. Als soziale Ressourcen gelten die sozialen Stützsysteme, dies sind das Elternhaus und die Familie, die Einbettung in einen Freundeskreis sowie das Schul- bzw. Arbeitssystem. Diese Ressourcen fördern bzw. behindern die Bewältigung von Entwicklungsaufgaben, wobei nach Fend (2001) dem Individuum drei unterschiedliche Bewältigungsstrategien zur Verfügung

stehen. In Anlehnung an Seiffge-Krenke (1995) können drei Typen von Bewältigung unterschieden werden: Aktives Coping (sich Hilfe organisieren, Probleme ansprechen etc.), internes Coping (eigene Grenzen akzeptieren, Kompromisse machen etc.) sowie Rückzug (Vermeidung der Problembewältigung, sich ablenken, Problem verdrängen etc.).

### **2.1.7 Zusammenfassung und Einordnung**

Entwicklung bezeichnet die adaptiven Veränderungen im menschlichen Lebenslauf, die sich durch die zwei Grundformen „Aufbau – Erhalt“ und „Regulation von Abbau“ auszeichnen. Jede Bewertung von Entwicklung nach dem Kriterium des Erfolgs (Misserfolgs), bezieht sich auf kulturelle, individuelle und altersbezogene Referenzrahmen. Diese Referenzrahmen bieten auch das Grundgerüst für die Formulierung altersbezogener und normativer Entwicklungsaufgaben. In dieser Arbeit stehen die beiden zentralen Entwicklungsaufgaben der Adoleszenz „Identitätsentwicklung“ und „Berufswahl“ im Zentrum des Interesses. Einerseits sind sie eng verwoben und dieses Zusammenspiel soll untersucht werden. Andererseits werden den Einmündungsprozessen in das Erwerbsleben wiederum nachhaltige Effekte auf die weitere berufliche Entwicklung zugeschrieben (von Rosenstiel, 1998). Der beruflichen Weiterentwicklung, als Entwicklungsaufgabe des frühen Erwachsenenalters, kommt der zweite Fokus dieser Arbeit zu. Das Modell der produktiven Problembewältigung bietet dabei den theoretischen Grundbezug. Es erklärt die Bewältigung von Entwicklungsaufgaben im komplexen Zusammenspiel von Person und Umwelt (Kontext), wobei dem Individuum die Rolle eines Akteurs zukommt, dem verschiedene Handlungsstrategien (Copingformen) und Ressourcen (personale und soziale) zur Verfügung stehen.

Leitende Forschungsfrage ist diejenige nach der Idealvorstellung einer zur Identität bzw. Persönlichkeit passenden Berufswahl und Berufsbiografie. Aus wissenschaftlicher Perspektive beinhaltet diese Vorstellung zwei Theoriestücke: Überlegungen zur Persönlichkeit, zur Identitätsentwicklung und Ansätze zu den beruflichen Umwelten und Tätigkeiten sowie Theorien zur Verbindung beider Wirklichkeitsbereiche oder genauer gesagt zur Passung von Persönlichkeit und Berufstätigkeit. Aus diesen Überlegungen folgen nun erstens Theorien zur Identitätsentwicklung im Jugendalter (Kapitel 2.2) und zweitens Theorien zur Passung zwischen Beruf und Persönlichkeit (Kapitel 2.3).

## 2.2 Identitätsentwicklung im Jugendalter

---

### 2.2.1 Definition von Identität

Im psychologischen Handwörterbuch von Dorsch (Dorsch et al., 1992) wird Identität mit Selbigkeit gleichgesetzt, wobei damit „die Einheit und letztthinnige Unveränderlichkeit eines ‚Selben‘ (Ding, Individuum, Begriff usw.) in seinem Selbstsein“ gemeint ist (S. 298). Aus dieser *formal- oder strukturtheoretischen Definition* gehen mehrere zentrale Begriffe hervor, die es ihrerseits zu beschreiben gilt. Dies sind Einheit, Unveränderlichkeit und Selbstsein. *Selbstsein* verweist auf das Selbsterleben der Person aus einer Innenperspektive, wie es Fuhrer und Trautner (2005) in ihrer Definition von Identität beschreiben sowie der Abgrenzung von anderen durch das Erleben der eigenen Individualität, Besonderheit und Einzigartigkeit. Der Begriff der *Einheit* bezieht sich auf die Wahrnehmung einer Relation zwischen verschiedenen Selbsterfahrungen. Fuhrer und Trautner (2005) führen diesbezüglich in Anlehnung an William James (1890, zit. nach Fuhrer & Trautner, 2005, S. 339) das Kriterium der Konsistenz im Sinne eines übersituativen Empfinden von Selbigkeit an. Die *Unveränderlichkeit* als letzter Schlüsselbegriff kann als Kontinuität über die Zeit verstanden werden. Damit wäre der Begriff wiederum an die Definition von Fuhrer und Trautner (2005) anschlussfähig, da diese Kontinuität im Sinne von zeitlicher Stabilität einerseits und bezogen auf eine kohärente persönliche Biografie andererseits, als drittes Kriterium zur Bestimmung des Identitätsbegriffs anführen<sup>1</sup>. Identität kann im Anschluss an diese formal- oder strukturtheoretischen Überlegungen als die *persönliche Erfahrung eines individuellen, kohärenten und konsistenten Selbst<sup>2</sup> über Zeit und Situationen hinweg* definiert werden.

Diese Arbeitsdefinition entspricht weitgehend derjenigen von Erikson, dem Vater der Identitätstheorie, wobei dieser zwei Ergänzung anbringt. Erstens beruht das bewusste Gefühl von Identität nach Erikson (1993, Originalausgabe 1959) „...auf zwei gleichzeitigen Beobachtungen: der unmittelbaren Wahrnehmung der eigenen Gleichheit und Kontinuität in der Zeit, und der damit verbundenen Wahrnehmung, dass auch andere diese Gleichheit und Kontinuität erkennen“ (S. 18). Erikson ergänzt in seiner Formulierung die *Aussenperspektive*: Identität wird nicht nur vom Individuum erlebt, sondern auch von Aussenstehenden wahrgenommen bzw. von diesen durch die Zuordnung in diverse, soziale Kategorien (z.B. Geschlecht, Nationalität, aber auch „Kluge“,

---

<sup>1</sup> Dabei beziehen sich Fuhrer und Trautner (2005) wiederum auf William James.

<sup>2</sup> Nach Dorsch et al. (1992) ist das Selbst seinerseits „Ausdruck dafür, dass das erlebende Subjekt sich seiner selbst bewusst und zugleich sich selbst Objekt wird“ (S. 598). Im Weiteren beziehen sich Dorsch et al. (1992) auf William James Unterscheidung von ‚I‘ und ‚Me‘, wobei sich das Selbst vor diesem Hintergrund wiederum in zwei Komponenten aufgliedern lässt: In seinem Subjekt-Aspekt ist das Selbst dem ‚I‘ (Ego) zugehörig, in seinem Objekt-Aspekt dem ‚Me‘ (Mich). „Das Ego weiss, das *me* wird gewusst“ (Dorsch et al., 1992, S. 598). Selbst und Identität sind demnach zwei gleichbedeutende Begriffe, die u.a. von Fuhrer und Trautner (2005) synonym verwendet werden.

„Dumme“ etc.) mitkonstruiert. Diese Aussenwahrnehmung ist nach Fuhrer und Trautner (2005) zentraler Bestandteil der Entstehung von Identität, da diese sich „in Wechselwirkungen von persönlichen Selbstentwürfen und gesellschaftlichen Zuschreibungen“ (S. 337) entfaltet. Innen- und Aussenperspektive sind zwar gemeinsam an der Identitätsgenese beteiligt, dennoch gilt es die beiden Sichtweisen zu trennen, um keine Konfundierung mit dem Konzept der sozialen Identität (Gruppenidentität), wie z.B. demjenigen von H. Tajfels Social Identity Theorie (Tajfel & Turner, 1986) zu provozieren. Erikson spricht deshalb präzisierend von „Ich-Identität“ (1993, S. 18).

Die zweite Ergänzung von Erikson findet sich in folgender Formulierung: „Das Gefühl der Ich-Identität ist also das angesammelte Vertrauen darauf, dass der Einheitlichkeit und Kontinuität, die man in den Augen anderer hat, eine Fähigkeit entspricht, eine innere Einheitlichkeit und Kontinuität (also das Ich im Sinne der Psychologie) aufrechtzuerhalten.“ (Erikson, 1993, S. 107). Identität wird nicht nur als Wahrnehmung bzw. Kognition beschrieben, sondern auch als *Fähigkeit*. Damit schliesst sich wiederum der Bogen zu James (1890, zit. nach Fuhrer & Trautner, 2005, S. 340), der das „I“ im Sinne des Akteurs, der die Wirksamkeit (agency) besitzt Prozesse zu beeinflussen, als weiteres Kriterium von Identität anführte. Durch dieses letzte Kriterium, werden die bereits genannten kognitiven Anteile der Identität (Individualität, Konsistenz und Kontinuität), durch eine handlungsausrichtende Komponente (Wirksamkeit) ergänzt.

## **2.2.2 Identität in Abgrenzung zu Persönlichkeit und Selbstkonzept**

### **2.2.2.1 Identität und Persönlichkeit**

Persönlichkeit wird in der wissenschaftlichen Literatur nicht klar definiert. Weder im psychologischen Wörterbuch von Dorsch (Dorsch et al., 1992) noch im Standardwerk zur Psychologie der Persönlichkeit von Asendorpf (1999) finden sich wissenschaftliche Definitionen des Konstruktes. In Dorsch et al. (1992) wird unter dem Stichwort „Persönlichkeit“ schlicht auf das Stichwort „Persönlichkeitspsychologie“ verwiesen, unter dem zwar ein ausführlicher Abschnitt folgt, darin allerdings zur Definition von Persönlichkeit als eigentlichem Gegenstand der entsprechenden Disziplin nur steht: „Über eine Definition des Gegenstandes der Pps. [Persönlichkeitspsychologie A.d.A], der Persönlichkeit (P.), ist beim derzeitigen Stand der Forschung keine Einigkeit zu erzielen. Der im Begr. P. intendierte Sachverhalt variiert historisch und auch gegenwärtig von Autor und Autor zu stark“ (S. 480). Asendorpf (1999) gibt in seiner Definition der Persönlichkeitspsychologie zumindest indirekt einen Hinweis darauf, was mit Persönlichkeit gemeint sein könnte: „Persönlichkeitspsychologie ist die empirische Wissenschaft von den überdauernden, nichtpathologischen, verhaltensrelevanten individuellen Besonderheiten von Menschen innerhalb einer bestimmten Population“ (Asendorpf, 1999, S. 10). Persönlichkeit wäre demzufolge die

individuelle Besonderheit, die sich durch ihren überdauernden, nichtpathologischen, und verhaltensrelevanten Charakter auszeichnet. Dass Persönlichkeit kaum zu definieren ist, aber dass es sich im Kern dabei um relativ überdauernde Strukturen handelt, schliesst auch Helfrich (2004) in ihrem Beitrag in der Enzyklopädie der Psychologie sowie Amelang und Bartussek (1997) in ihrem Standardwerk zur Differentiellen Psychologie. Letztere verweisen auf die Definition von Guilford und seine Idee der Traits: „...Ein Trait ist jeder abstrahierbare und relativ konstante Persönlichkeitszug, hinsichtlich dessen eine Person von anderen Personen unterscheidbar ist.“ (Guilford, 1974, S. 6, zit. nach Amelang & Bartussek, 1997, S. 41). Damit schliesst sich der Kreis wieder: *Persönlichkeit wird als die jedem Individuum spezifische Struktur der Traits (Persönlichkeitszüge) definiert, wobei letztere sich durch ihre Konstanz auszeichnen, aber je nach theoretischem Gesamtrahmen inhaltlich anders beschrieben werden.* Die heutzutage verbreitetste Beschreibung von „traits“, sind die Big-Five-Persönlichkeitsfaktoren von Costa und McRae (2003).

Als Aufgaben der Persönlichkeitsforschung sehen Baltes et al. (1996) vor dem Hintergrund dieser pluralistischen Arbeitsdefinition alle Bemühungen, Individuen anhand ihres Verhaltens und ihrer Attribute zu charakterisieren, die Struktur der Persönlichkeit festzuhalten, interindividuelle Differenzen zu entdecken und die Stabilität über den Lebensverlauf nachzuweisen. Mit diesem Aufgabenkatalog verdeutlichen Baltes et al. (1996) einen zentralen Aspekt der Arbeitsdefinition von Persönlichkeit: Persönlichkeit ist das Objekt der Erkenntnis und damit einer Aussenperspektive zugänglich. Damit grenzt sich das Konstrukt von der bereits definierten Identität klar ab. Bezeichnet der Begriff Persönlichkeit die einzigartigen Grundzüge eines Menschen (traits), so wie sie sich aussenstehenden BeobachterInnen zeigen, so wird mit dem Begriff der Identität, in erster Linie das durch die eigene Wahrnehmung erfahrene ganzheitliche Selbst thematisiert (Fuhrer & Trautner, 2005).

Wird davon ausgegangen, dass es ein Konstrukt wie „das Selbst“ gibt, welches sich in der Aussenperspektive (der Persönlichkeitspsychologie) als „traits“ oder „Persönlichkeit“ zeigt, in der Innenperspektive als „Identität“ wahrgenommen wird, was ist dann das Selbstkonzept (Selbstbild)?

#### **2.2.2.2 Identität und Selbstkonzept**

Das objektivierte Selbst (Me) entspricht in seinem Kern dem Bild, das man von seinem Selbst hat oder mit anderen Worten dem Selbstbild. Selbstbild ist nach Dorsch et al. (1992) gleichbedeutend mit Selbstkonzept und definiert sich als „die Kognitionen und Gefühle, die man sich

selbst gegenüber hat. Das S. entsteht sowohl durch die Selbstbeobachtung der eigenen Erlebnisse und des eigenen Handelns als auch durch die verschiedenen Formen der Beurteilung durch andere (Lob, Tadel, Lohn und Strafe).“ (S. 600). Das Selbstkonzept kann nach Filipp und Mayer (2005) auch als *selbstbezogene Wissenssystem* bezeichnet werden. Dieses umfasst „eine Vielzahl von Elementen, die ein bestimmtes Format und einen bestimmten Inhalt aufweisen und untereinander in spezifischer Weise verknüpft sind. Dies entspricht der (unumstrittenen) Annahme, wonach das Selbstkonzept bereichsspezifisch organisiert ist, d.h. das Individuen mit Blick auf eine Vielzahl von Domänen Wissen über sich selbst aufgebaut haben“. (S. 260). Es lassen sich zwei Hauptunterschiede zum Begriff der Identität feststellen: Erstens sind Selbstkonzepte bewusste, kognitive Strukturen, während Identität sowohl bewusste-selbstreflexive (Me), als auch unbewusste Erlebensanteile (I) beinhaltet und zusätzlich neben kognitiven auch handlungsausrichtende Komponenten (agency) enthält<sup>3</sup>. Zweitens lässt sich eine Vielzahl domänenspezifischer Selbstkonzepte unterscheiden, während Identität eine ganzheitliche Erfahrung des Selbst ist, wobei korrekterweise angeführt werden muss, dass sich durchaus Subformen wie z.B. Geschlechtsrollenidentität oder berufliche Identität unterscheiden lassen. Wichtiges Kriterium hierbei ist der Anspruch, dass es sich um konsistente (zeitüberdauernde) und kohärente Konstrukte handelt. In dieser Sichtweise kann das übergeordnete Konstrukt „Selbstkonzept“ als der bewusste, kognitive Teilaspekt der Identität verstanden werden.

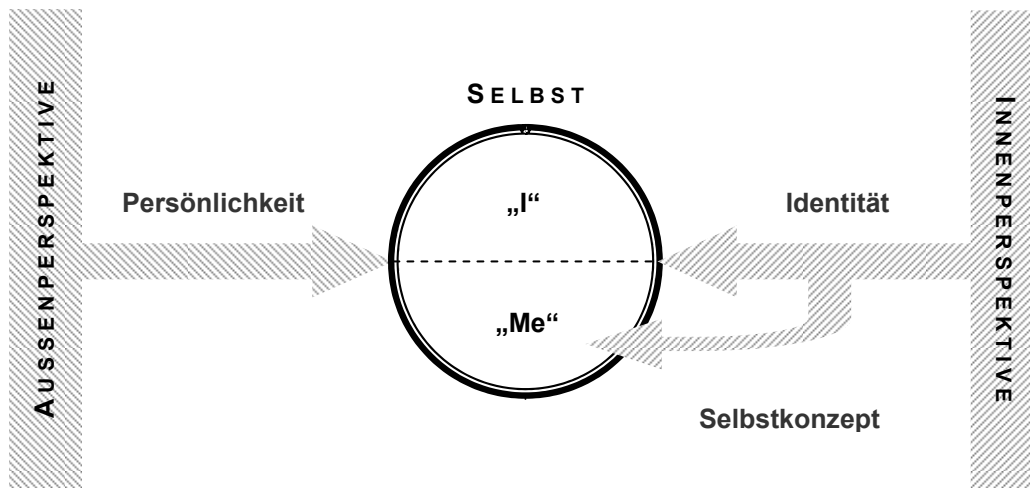
### 2.2.2.3 Abgrenzung und Querbezüge der drei Begriffe

Es wird versucht, die formal- oder strukturtheoretische Beziehung der unterschiedlichen Begriffe untereinander schematisch darzustellen. Abbildung 2 zeigt im Zentrum der Darstellung das Selbst mit seinen zwei Konzeptionen dem „I“ und dem „Me“. Das Selbst ist Gegenstand, Kern und Zentrum der drei Begriffe „Identität“, „Persönlichkeit“ und „Selbstkonzept“. Persönlichkeit ist die Resultante eines rein durch Aussenperspektive stattfindenden Wahrnehmungsprozesses. Das Selbst, wie es sich für Aussenstehende zeigt, ist Gegenstand der Persönlichkeitspsychologie. Das Selbst, wie es sich in seiner ganzheitlichen Natur der Innenperspektive zeigt, ist die Identität. Identität ist die gleichzeitige Wahrnehmung sowohl des „I“-, als auch des „Me“-Anteiles des Selbst aus einer Innenperspektive<sup>4</sup>. Bezieht sich die Wahrnehmung aus der Innenperspektive nur auf den „Me“-Anteil des Selbst, dann spricht man vom Selbstkonzept.

---

<sup>3</sup> Neben den kognitiven und den handlungsleitenden Komponenten des Selbst, existieren noch die affektiven Bewertungen, die zum Begriff „Selbstwert“ führen. Darauf wird jedoch im Rahmen dieser Arbeit nicht weiter eingegangen, da diese Komponenten für die Bearbeitung der Fragestellung nicht relevant sind.

<sup>4</sup> Selbstverständlich ist an der Genese der Identität die Aussenperspektive beteiligt, wie in Kapitel 2.2.1 dargestellt. Die schematische Darstellung ist bewusst vereinfachend gestaltet, um die Begriffsunterschiede zu akzentuieren.



**Abbildung 2: Schematische Darstellung der Begriffe Identität, Selbstkonzept und Persönlichkeit**

Auf der Grundlage dieser Darstellung kann die Aussage aufgestellt werden, dass Persönlichkeit und Identität zwei Formen desselben Kernkonstruktes – des Selbst – sind. Es sind zwei Seiten derselben Medaille, die nicht gleichzeitig betrachtet werden können, die sich allerdings auf denselben Gegenstand beziehen.

Diese abgeleiteten Arbeitsdefinitionen von Identität, Persönlichkeit und Selbstkonzept werden im Folgenden zugrunde liegen. Die Abgrenzung und gleichzeitige Darstellung der gegenseitigen Bezüge der drei Begriffe wird in Kapitel 2.3.5 noch einmal aufgegriffen, wenn es um das Thema der Berufsinteressen als Ausdruck von Persönlichkeit geht. In den nächsten Abschnitten wird jedoch zunächst die Entwicklung von Identität im Jugendalter und die dazu vorliegenden psychologischen Theorien von Erik H. Erikson und James E. Marcia vorgestellt.

### **2.2.3 Identitätsentwicklung nach Erik H. Erikson**

Ausgangspunkt ist die in Kapitel 2.2.1 hergeleitete Arbeitsdefinition von Identität: Der Begriff Identität bezieht sich auf die persönliche Erfahrung eines individuellen, kohärenten und konsistenten Selbst über Zeit und Situationen hinweg. Diese Wahrnehmung der Einheitlichkeit und Kontinuität des eigenen Selbst entwickelt sich nach Erikson (1993, Originalausgabe 1959) durch das Erleben von *psychosozialen Krisen*. Krisen deshalb, weil „die Persönlichkeit in Abschnitten wächst“ (Erikson, 1993, S. 58) und diese Abschnitte sensibel oder eben kritisch hinsichtlich eines spezifischen Entwicklungsthemas sind. Diese kritischen Abschnitte der Entwicklung folgen einem endogenen Plan und haben eine festgelegte Reihenfolge, d.h. „dass die nächstfrühere Phase, ... für die späteren ... Phasen vom Entwicklungsaspekt her gesehen unerlässlich ist“

(Erikson, 1993, S. 86). Wie bereits im Kapitel zu den Entwicklungsaufgaben (2.1.5.1) eingeführt, gilt die Adoleszenz nach der Theorie von Erikson (1995) als diejenige Altersphase, in der sich die (Haupt-)Krise<sup>5</sup> von Identität und Identitätskonfusion zeigt. Es ist in seiner auf acht Stufen basierenden Entwicklungstheorie des Lebenszyklus die fünfte Stufe. Die vier vorangehenden Entwicklungsthemen (Grundvertrauen vs. Misstrauen, Autonomie vs. Scham/Zweifel, Initiative vs. Schuldgefühl, Regsamkeit/Fleiss vs. Minderwertigkeit) gilt es in dieser fünften Stufe in ein Gesamtbild zu integrieren. „Die Ich-Identität entwickelt sich also aus einer gestuften Integration aller Identifikationen; aber auch hier hat das Ganze eine andere Qualität als die Summe seiner Teile.“ (Erikson, 1993, S. 108). Doch wie stellt sich Erikson diese Integrationsleistung vor?

Nach Erikson (1995) steht der Mensch im Spannungsfeld dreier, sich ergänzender Organisationsprozesse: (1) biologische Prozesse (Soma), (2) psychische Prozesse und individuelle Erfahrungen (Psyche) sowie (3) gesellschaftliche Prozesse und kulturelle Organisation (Ethos). Damit ergänzt er die von der psychoanalytischen Theorie herrührende Prämisse der endogen ausgelösten *Krisen* (biologisch), um zwei weitere Motoren von Entwicklung: psychische und soziale Prozesse. Diese stehen in Wechselwirkung, weshalb Erikson den Begriff *psycho-sozial* (1995, S. 27) einführt. Konkret auf die Identitätskrise in der Adoleszenz bezogen, stehen auf psychosozialer Ebene hauptsächlich die Integration in die Peergroup sowie die Übernahme verschiedener Rollen (Berufsrolle, Geschlechtsrolle, Erwachsenenrolle etc.) an. Die Subkulturen der Gleichaltrigen bieten dem Einzelnen einen besonderen Erfahrungs- und Erprobungsraum, in dem Rollen exploriert, vorübergehend angenommen und wieder verworfen werden können. Diese „Vor-Gesellschaft“ oder das „Moratorium“, wie es Erikson (1993, S. 146) nennt, ermöglicht die Suche und Entwicklung einer Identität. Es stellt sich nun die Frage, welche Identität es zu entwickeln gilt oder was unter gesunder Identität zu verstehen ist.

Erikson stützt sich in dieser Frage auf Jahoda (1950, zit. nach Erikson, 1993) ab, „wonach die gesunde Persönlichkeit ihre Umwelt aktiv meistert, eine gewisse Einheitlichkeit zeigt und imstande ist, die Welt und sich selbst richtig zu erkennen“ (1993, S. 57). Erikson ergänzt weiter, dass das Selbstgefühl (Identität) sich schliesslich zu einer Überzeugung auswächst, „dass man auf eine erreichbare Zukunft zuschreitet, dass man sich zu einer bestimmten Persönlichkeit innerhalb einer nunmehr verstandenen sozialen Wirklichkeit entwickelt“ (1993, S. 107). Eine erfolgreiche, entwickelte Identität zeichnet sich demnach nicht nur durch das Erleben von Einheitlichkeit, im Sinne der dieser Arbeit zugrunde liegenden Arbeitsdefinition aus, sondern verlangt nach zusätzlichen Kriterien. Dies sind nach Erikson (1) das Verstehen der sozialen Wirklichkeit, (2) die Fähigkeit zur aktiven Bewältigung sowie (3) der Glaube an die eigene (zukunftsbezogene

---

<sup>5</sup> Erikson sieht die Entwicklung von Identität nicht ausschliesslich auf die Altersphase der Adoleszenz beschränkt. So finden sich einerseits Vorläufer ab frühester Kindheit und andererseits prägen Identitätsfragen das gesamte Erwachsenenalter.



ne) Wirksamkeit. Die Erikson'sche „*Identität*“, als Resultante der entsprechenden Krise verstanden, bezieht sich demnach immer auf erfolgreiche, gesunde Identität, wie sie in diesem Abschnitt beschrieben wurde. Gegenpol hierzu ist die „*Identitätsdiffusion*“ (Erikson, 1993, S. 109). Sie zeigt sich in unterschiedlichen Formen u.a. als Selbstzweifel, als Flucht vor standardisierten Rollen (deviantes, eventuell straffälliges Verhalten), als Überidentifikation mit Idolen und Helden (scheinbare Aufgabe des Ich), als Regression in die alten Kindheitskonflikte oder als Abwehr, im Sinne von Ausgrenzung und Intoleranz gegenüber anderen Gruppen, um ein Minimum an Selbstdefinition zu erhalten.

#### **2.2.4 Identitätsentwicklung nach James E. Marcia**

Das in den 60er Jahren erarbeitete *Ego-Identity-Status-Modell* von Marcia (1993a) knüpft direkt an die Theorie von Erikson an. Es fokussierte dabei verstärkt die methodische Umsetzung und eröffnete damit der empirischen Forschung den Zugang zur Identitätsentwicklung. Insofern reagierte Marcia auf zentrale Mängel der Erikson'schen Identitätstheorie; gemeint sind die zwar reichhaltige, jedoch eher unzulängliche „operationale“ Definition des Identitätsbegriffs einerseits und der nur ansatzweise beschriebene Entwicklungsprozess andererseits (Straub, 2000). Zwar hielt sich Marcia weitgehend an die Identitätskonzeption von Erikson<sup>6</sup>: „Identity formation involves a synthesis of childhood skills, beliefs, and identifications into a more or less coherent, unique whole that provides the young adult with both a sense of continuity with the past and a direction for the future“ (Marcia, 1993a, S. 3). Er konzentrierte sich allerdings auf die Suche nach beobachtbaren Indikatoren der Identität und ihrer Entwicklung auf Verhaltensebene. Bei der Suche nach Indikatoren der Identitätsentwicklung orientierte Marcia (1993a) sich zunächst an den für die Identitätsentwicklung relevanten Lebensbereichen „Beruf“ und „Ideologie“ (Religion/Politik) und ergänzte zu einem späteren Zeitpunkt den interpersonalen Bereich (Beziehungen). Daraus entstanden ist ein reliables und valides Indikatorensystem, das in Form von leitfadenbasierten Interviews für die Forschung bereitgestellt wurde (Interviewleitfäden und eine allgemeine Forschungsübersicht finden sich in Marcia et al., 1993).

Marcias eigene erste Befunde führten zu einer inhaltlichen Weiterentwicklung der Erikson'schen Konzeption der Identitätsentwicklung im Jugendalter. Im *Ego-Identity-Status-Modell* differenziert Marcia (1993a) nicht nur zwischen den bipolaren Endzuständen einer erarbeiteten Identität vs. dem Verharren in der Rollenkonfusion (Diffusion), sondern konzentriert sich stärker noch auf den Entwicklungsprozess selber, in dem er zwei Prozessvariablen „Exploration“ und „Commitment“ als zentrale Bestandteile einführt. So wird sein Identitätsstatusmodell zu einem

---

<sup>6</sup> Damit wird Marcias Arbeit auch anschlussfähig an die vorliegende Arbeitsdefinition von Identität.

*Ablaufmodell der Identitätskrise*, in dem sich Identitätsentwicklung durch die Zunahme der Exploration von Alternativen und der Verstärkung der Verpflichtung und Festlegung (Commitment) ausdrückt. Die Dimension „*Krise – Exploration von Alternativen*“ entspringt dabei der Erikson’schen Beschreibung der Identitätsentwicklung als Erprobung- und Suchprozess. Die Dimension „*Commitment*“ bezieht sich dabei auf die Beobachtung, dass Jugendliche, die über eine entwickelte Identität verfügen, sich beginnen in gewissen Lebensbereichen festzulegen und Verpflichtungen einzugehen. Anhand der beschriebenen zwei identitätsrelevanten Dimensionen „*Exploration*“ und „*Commitment*“ spannt Marcia (1993a) einen Raum auf, in dem vier, empirisch nachweisbare Identitätsstadien unterschieden werden können (Tabelle 1).

**Tabelle 1: Ego-Identity-Status-Modell von Marcia (1993a, S. 11)<sup>7</sup>**

	<i>Erworbene Identität (Identity Achievement)</i>	<i>Suchende Identität (Moratorium)</i>	<i>Festgelegte Identität (Foreclosure)</i>	<i>Diffuse Identität (Identity Diffusion)</i>
<b>Exploration</b>	vorhanden	vorhanden (noch im Prozess)	fehlend	teils fehlend, teils vorhanden
<b>Commitment</b>	vorhanden	vage vorhanden	vorhanden	fehlend

Eine *erworbene oder erarbeitete Identität* entspricht der Erikson’schen Vorstellung der bewältigten Identitätskrise, wohingegen die *diffuse Identität* den Gegenpol (Identitätsdiffusion nach Erikson) darstellt. *Erwünschtes Endziel* ist auch nach Marcia die erarbeitete Identität; Identitätsdiffusion resultiert nach Misslingen der Krise. Das *Moratorium*, das bei Erikson als Übergangsphase nicht aber als eigenständiger Identitätsstatus eingeführt wird, manifestiert sich nach Marcia durch eine aktiv suchende, explorierende Haltung bei mangelnder Entscheidungskraft (Commitment). Die *festgelegte oder übernommene Identität* dagegen zeichnet sich durch ein vorhandenes Commitment bei fehlender Exploration von Alternativen aus. Dieser Identitätsstatus, der in der Theorie von Erikson nicht vorkommt, verweist auf die durchaus reale Möglichkeit, eine Moratoriumszeit nicht einzugehen (Straub, 2000). Die *optimale Entwicklungslinie* zeigt sich theoretisch in folgender Abfolge: „...von der Identitätsdiffusion zur übernommenen Identität oder zum Moratorium, von der übernommenen Identität zum Moratorium, vom Moratorium zur erreichten Identität“ (Pinquart & Silbereisen, 2000, S. 81). Damit enthält Marcias Konzeption, wie diejenige von Erikson einen normativen Charakter, der auch kritisiert wird (zusammenfassend Kraus & Mitzscherlich, 1997; darauf antwortend Straub, 2000). Marcias Theorie wurde jedoch in den letzten 30 Jahren intensiv erforscht, weiterentwickelt und angepasst. Die bisherige Darstellung bezieht sich auf die ursprüngliche Konzeption. Zu den Weiterentwicklungen folgt mehr im nächsten Kapitel.

<sup>7</sup> Eigene Übersetzung

## 2.2.5 Kritikpunkte, offene Fragen und empirische Belege

### 2.2.5.1 Beginn der Identitätsentwicklung

In der Stufentheorie von Erikson wird die Hauptkrise der Identitätsentwicklung in der Adoleszenz angesiedelt. Marcia hat diese Konzeption übernommen, wobei er stärker noch als Erikson die Weiterentwicklung der Identität im Erwachsenenalter als Möglichkeit ansieht. Beide sehen Vorläufer der Identitätsentwicklung im Kindesalter, wobei beide Theorien auch klar davon ausgehen, dass die tatsächliche, substanzielle Auseinandersetzung mit der Identitätsfrage – wer bin ich? – erst im Jugendalter aufgenommen wird.

Die moderne Entwicklungspsychologie hat zwar weitgehend Abstand von den Stufen- und Phasentheorien genommen und postuliert anstelle die *kontinuierliche, endogen gesteuerte Funktionsreife* (Fend, 2001). So beginnt die Identitätsentwicklung bereits in der frühesten Kindheit und schreitet kontinuierlich in Form von Kompetenzfortschritten und höheren Stufen des Selbst voran (Oerter, 2006). In der Adoleszenz kommt allerdings eine entscheidende neue Komponente zum Zug, nämlich das *formal-operatorische Denken* nach Piaget (Oerter & Montada, 1987). Diese Fähigkeit ermöglicht erst „selbstbezogene Informationen in formale Kategorien zu integrieren und systematisch über hypothetische sowie zukünftige Ereignisse nachzudenken“ (Pinquart & Silbereisen, 2000, S. 75). Ein wichtiger Wirkfaktor für das Einsetzen der Selbstreflexion und des Selbstbewusstseins ist die *Gehirnentwicklung*, die ontogenetisch eher spät stattfindet. Insbesondere das Frontalhirn, das für die bewusste Auseinandersetzung mit sich selbst verantwortlich sein soll, erfährt im Jugendalter bedeutsame Veränderungen (Oerter, 2006). Neben diesen kognitiven Veränderungen im Jugendalter, finden zeitgleich die wesentlichen *körperlichen Umgestaltungen* statt. Diese starke Veränderung löst zentrale Fragen rund um die eigene Identität aus und akzentuiert die Bedeutung der Jugendphase als lebensgeschichtlich vorrangiger Zeitabschnitt der Identitätsentwicklung (Fend, 2001).

### 2.2.5.2 Validierung der Identitätsstadien

Die vier *Identitätsstadien* nach Marcia gelten als empirisch gut validiert (eine Übersicht bisheriger Studien findet sich in Marcia, 1993b). In der empirischen Studie von Côté und Schwartz (2002) bestätigte sich beispielsweise eine Verbindung zwischen den vier psychologischen Identitätsstadien von Marcia und dem soziologischen Konzept der Individualisierung: So zeigte sich, dass ein diffuser Identitätsstatus mit einer eher passiven Form der Individualisierung (Anpassung an gesellschaftliche Vorgaben) einherging. Umgekehrt korrelierte ein erworbener Identitätsstatus positiv mit einem aktiven Individualisierungsprozess, der sich durch eine starke Handlungsorientierung auszeichnete.

Ergänzend führt Marcia (1993a) an, dass die vier Identitätsstadien in reiner Form empirisch praktisch nicht vorkommen und dass sich Individuen gleichzeitig hinsichtlich unterschiedlicher Lebensbereiche in verschiedenen Identitätsstadien befinden können.

Die Identitätsstadien und ihre Validierung werden allerdings auch stark kritisiert. Sie seien eine unzulängliche Operationalisierung der Erikson'schen Identitätskonzeption, da die Grundannahme der Kontinuität über die Zeit nicht berücksichtigt würde (van Hoof, 1999a, 1999b). Dagegen halten Waterman (1999a) sowie Berzonsky und Adams (1999), dass die diskriminante und die konvergente Konstruktvalidität durchaus nicht hinter anderen Identitätsmessungen anstehe und deshalb bedenkenlos verwendet werden können. Die vier Identitätsstadien von Marcia werden in der vorliegenden Arbeit – trotz Kritik – als empirisch abgesichert angeschaut.

### **2.2.5.3 Entwicklungsverlauf und Endziel der Identitätsentwicklung**

Untersuchungen von Waterman (1993) zum *Entwicklungsablauf* zeigen, dass empirisch unterschiedliche Entwicklungsverläufe bestehen und der theoretisch konzeptionalisierte optimale Entwicklungsverlauf nur eine Möglichkeit unter anderen darstellt. Andere Abfolgen verweisen nach Waterman (1993) auf Regression und Stagnation, wobei eine Ausnahme für das Erwachsenenalter<sup>8</sup> gilt: Hier wird auch ein Wechsel zwischen Moratorium – Achievement – Moratorium – Achievement (MAMA) als produktive Möglichkeit angenommen, da sich die Erwachsenenidentität bisweilen neu konstituiert. Meeus, Iedema, Helsen und Vollebergh (1999) kommen in ihrer umfassenden Literaturschau und anhand ihrer eigenen Forschungen zum Schluss, dass sich Identität im Jugendalter zwar meistens in progressiver Art entwickelt und zwar durch einen systematischen Anstieg der erworbenen Identität (Achievement) bei gleichzeitiger Abnahme in den beiden Stadien „Foreclosure“ und „Diffusion“. Es scheint jedoch, dass die erworbene Identität nicht alleiniges, produktives *Endziel* der Entwicklung ist. Betrachtet man das Kriterium des Wohlbefindens, weisen Ergebnisse darauf hin, dass die übernommene Identität (Foreclosure) ein alternatives, wünschenswertes Endziel der Identitätsentwicklung sein kann (Meeus, Iedema, Helsen et al., 1999). Das Moratorium erweist sich in ihren eigenen längsschnittlichen Untersuchungen theoriekonform als typischer Übergangstatus, wobei interessanterweise nicht nur die Verweildauer kurz ist, sondern auch das Wohlbefinden während dieser Phase am geringsten ist (Meeus, Iedema, Helsen et al., 1999). Waterman (1999b) vergleicht diese Befunde aus den Niederlanden mit seinen eigenen amerikanischen Ergebnissen und findet in den genannten Berei-

---

<sup>8</sup> Wie auch Erikson geht Marcia von einer Weiterentwicklung der Identität im Erwachsenenalter aus (Marcia, 1993a). Die zentrale Phase der Identitätsentwicklung ist jedoch das Jugendalter.

chen weitgehend Übereinstimmung (vgl. aber auch den Kommentar zur Watermans Vergleich von Meeus, Iedema & Vollebergh, 1999).

Im Grossen und Ganzen sind diese Diskussionsbeiträge für die Gesamtschau nicht relevant. Zentral für diese Arbeit sind zwei Befunde: 1. Endziel der Entwicklung kann die erworbene oder die festgelegte Identität sein. Der diffuse Status oder das Moratorium hingegen sind nie Endziel einer erfolgreichen Identitätsentwicklung, sondern Ausgangspunkt bzw. Zwischenphase. 2. Der Entwicklungsverlauf ist meist progressiv, wobei auch andere Verläufe möglich sind.

#### **2.2.5.4 Teilbereich „berufliche Identität“**

Wenn auch Identität die Ganzheit und Gesamtheit des subjektiven Erlebens des eigenen Selbst meint, so zeigt sich doch, dass sich nach verschiedenen Lebensbereichen spezifische Teilidentitäten unterscheiden lassen (Marcia, 1993a). Die in dieser Arbeit interessierende Teilidentität ist die berufliche Identität. Die theoretisch vorgeschlagene Differenzierung unterschiedlicher Teilidentitäten findet empirisch Support. In einer Untersuchung an 300 niederländischen Adoleszenten belegte Meeus (1993), dass die Entwicklung der beruflichen Identität nach Marcia praktisch losgelöst von Netzwerkbildungen hinsichtlich Freizeitaktivitäten (Entwicklung der sozialen Identität) stattfand.

Hinsichtlich der Berufswahlphase (Altersphase 12-18 Jahre) beschreibt Archer (1993) die vier Stadien folgendermassen: Dem *diffusen Identitätsstatus* fehlt während der Berufswahlphase die Einsicht, eine Entscheidung fällen zu müssen. Ebenso zieht er sich aus allen Aktivitäten der Berufssuche zurück und verharrt zumindest für eine gewisse Zeit in Hoffnungslosigkeit und mangelndem Enthusiasmus. Die *festgelegte Identität* zeigt sich darin, dass bereits im Kindesalter eine Entscheidung für einen Beruf gefällt worden ist, ohne dass je alternative berufliche Wege in Betracht gezogen worden wären. Zudem sind die Kenntnisse hinsichtlich des gewählten Berufes meist rudimentär, ebenso wie das Wissen um die eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen. Die *suchende Identität* zeichnet sich durch eine lange Phase des Abwägens mehrerer beruflicher Alternativen aus. Hierbei spielt der Zeitpunkt eine wesentliche Rolle: Jüngere Adoleszente stehen in der Regel noch weniger unter Druck sich zu entscheiden, während bei älteren Jugendlichen dieser zunimmt. Dies führt dazu, dass ältere suchende Adoleszente im Vergleich zu jüngeren oftmals von Ängstlichkeit und Sorgen geprägt sind. Sie verbleiben im suchenden Identitätsstatus, weil sie befürchten, nicht die richtige Entscheidung zu treffen. Eine *erreichte erworbene Identität* führt zu Sicherheit, bei gleichzeitiger Flexibilität hinsichtlich der Berufswahlentscheidung. Die getroffene Wahl kann begründet und in Bezug zu den eigenen Interessen und Kompetenzen gesetzt werden, wobei auch Alternativen in Erwägung gezogen werden, falls die erste Entschei-

dung nicht realisiert werden kann. Die Beschreibung der vier Identitätsstadien von Archer (1993) veranschaulicht, dass die erworbene Identität Basis für eine gelingende Passung zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit bei der Berufswahlentscheidung ist. Die anderen drei Stadien – auch die festgelegte Identität – sind diesbezüglich suboptimal.

## **2.2.6 Fazit im Hinblick auf die vorliegende Arbeit**

Vergegenwärtigen wir uns die eingangs eingeführten Definitionen, so wird in dieser Arbeit *Identität als Innensicht des Selbst* verstanden. Man könnte auch sagen, dass Identität der Zugang des Individuums zu seinem Selbst ist. Die Entwicklung dieses Selbstzugangs ist zentraler Entwicklungsschritt in der Phase der Adoleszenz und kann als *Kompetenzerwerbsprozess* verstanden werden: Jugendliche erwerben den Zugang zu ihrem Selbst, d.h. sich eine Identität anzueignen ist eine Kompetenz. Diese wird durch Einsatz von Exploration und Entscheidungskraft erarbeitet bzw. entwickelt. Der Entwicklungsprozess kann in variierbarer Abfolge verlaufen, sicher ist jedoch, dass die verschiedenen Identitätsstadien unterschiedliche Qualitäten im Hinblick auf das Gelingen der Lebensbewältigung haben. So erweisen sich bislang nur die erworbene und die festgelegte Identität als produktive Endzustände der Identitätsentwicklung.

Wenn wir von einer gelingenden Berufswahl ausgehen im Sinne von einer zur eigenen Persönlichkeit passenden Berufswahl, dann ist die Identität(-skompetenz) der subjektive Schlüssel zur Gewahrung des eigenen Selbsts und damit der Schlüssel zur Herstellung dieser Passung. Im folgenden Kapitel werden vor dem Hintergrund dieses Fazits die Theorien zur Passung von Beruf und Persönlichkeit erläutert.

## 2.3 Beruf und Persönlichkeit

---

### 2.3.1 Begriffsbestimmungen

#### 2.3.1.1 Definition von Persönlichkeit

Ausgehend von der in Kapitel 2.2.2 getroffenen Abgrenzung von Identität und Persönlichkeit, kann letztere als die *Aussenwahrnehmung des Selbst* verstanden werden. Die Frage nach der Passung von Beruf und Persönlichkeit ist demzufolge im Kern eigentlich eine Frage nach der Passung von *Beruf und dem Selbst*. In der Berufspsychologie wird allerdings durchwegs von „Persönlichkeit“ und nicht von „Selbst“ gesprochen, weswegen die Begrifflichkeit der „Passung von Beruf und Persönlichkeit“ als stehender Ausdruck übernommen wird. Diese Frage wird vom Individuum, sozusagen aus der Innenperspektive, als die Frage nach der Passung von Beruf und der eigenen Identität erlebt: „Welcher Beruf passt zu mir?“

Der Versuch einer Definition von Persönlichkeit in demselben Kapitel schliesst mit der Erkenntnis, dass *Persönlichkeit als die jedem Individuum spezifische Struktur der Traits (Persönlichkeitszüge) definiert wird, wobei letztere sich durch ihre Konstanz auszeichnen, aber je nach theoretischem Gesamtrahmen inhaltlich anders beschrieben werden*. Eine inhaltlich relevante Beschreibung von Persönlichkeit bezogen auf das im ersten Abschnitt beschriebene Erkenntnisinteresse findet seinen theoretischen Bezugsrahmen in den psychologischen Passungstheorien. In Kapitel 2.3.3 werden diese eingeführt und nachfolgend die Beschreibung der berufsbezogenen Persönlichkeit von John L. Holland dargestellt.

#### 2.3.1.2 Definition von Beruf

Der Berufsbegriff wird sowohl alltagssprachlich als auch in diversen wissenschaftlichen Disziplinen verwendet. Je nach Erkenntnisinteresse liegen je spezifische fachliche Begriffsbestimmungen vor. So fokussiert beispielsweise eine soziologische Perspektive den Beruf als Bündelung sozialer Rollen in einer arbeitsteilig organisierten Gesellschaft, während eine ökonomische Betrachtungsweise die Berufe als Rahmen verstehen, innerhalb derer Personen ihre Fachkompetenzen und ihr Potenzial auf dem Markt anbieten und verkaufen können (Bergmann, 2004). Eine Auslegung all dieser unterschiedlichen Definitionen macht für diese Arbeit wenig Sinn. Es wird deshalb versucht eine psychologische Arbeitsdefinition des Begriffes zu formulieren, die Perspektiven anderer disziplinärer Zugänge beinhaltet.

Nach dem psychologischen Wörterbuch von Dorsch (Dorsch et al., 1992) wird Beruf als „eine durch die Tradition geprägte, mehr oder weniger von der Gesellschaft legalisierte und organisierte Kollektiv-Dauerform der menschlichen Arbeit, durch die gegen Entlohnung bestimmte Bedürfnisse befriedigt werden“ (S. 91) verstanden. Diese psychologische Definition greift dabei den soziologischen Aspekt der *sozialpolitischen Organisationsform des Arbeitsmarktes* auf sowie die ökonomische *Entlohnungskomponente* und fügt durch den Begriff der „Dauerform“ eine *zeitliche Komponente* hinzu, die auf Beruf als (relativ) stabiles Konstrukt verweist.

In der psychologischen Definition von Bergmann (2004) „bildet der Beruf ein Muster von Aufgaben, in denen Personen sich in ihren Interessen, Fähigkeiten und Möglichkeiten entfalten und ihre Bedürfnisse befriedigen bzw. ihre Werte und Ziele realisieren können“ (S. 344). Als Zusatz fügt Bergmann noch zwei Aspekte an: Es herrschen die Vorstellungen vor, dass erstens „Berufe freiwillig ergriffen werden“ und zweitens Berufe „längerdauernd bzw. lebenslang ausgeübt werden“ (Bergmann, 2004, S. 344). Diese Begriffsbestimmung betont wie Dorsch die Zeitkomponente, weicht ansonsten jedoch beträchtlich von letzterer ab. Bergmann (2004) stellt verstärkt *Personmerkmale*, wie Interessen, Kompetenzen und Werte in den Vordergrund.

Eine Integration beider Definition könnte folgendermassen lauten: Unter Beruf wird eine nach dem Nutzen einer gesellschaftlichen Arbeitsteilung strukturierte Bündelung von Tätigkeiten und Aufgaben verstanden, die entlohnt und längerfristig ausgeübt werden und in denen sich die Interessen, Fähigkeiten, Werte und Ziele von Personen ausdrücken und entfalten. Diese Integration findet Bestätigung in einer älteren Begriffsbestimmung von Bergmann und Eder (1995), die Beruf: „als eine auf Eignung und Neigung gegründete, auf Selbstverwirklichung gerichtete und in einem gesellschaftlich definierten Rahmen längerdauernde ausgeübte, qualifizierte und bezahlte Arbeit“ verstehen (S. 1).

Ausgehend von diesem Verständnis kann Beruf nun von den benachbarten Begriffen Arbeitsstelle oder Job abgegrenzt werden. Arbeitsstelle/Job bezieht sich auf ein kürzeres Engagement und missachtet die in der Definition eingebrachte Voraussetzung der längeren Zeitperspektive.

### **2.3.2 „Beruf“ im Lebenslauf**

Mit einem *variablenzentrierten* Fokus betrachtet, tritt „Beruf“ in praktisch allen Phasen des Lebenslaufs auf. So werden Berufe schon früh in der Kindheit durch die tägliche Begegnung mit berufstätigen Erwachsenen (Lehrpersonen, eigene Eltern, Verkäuferin, Pöstler etc.) wahrgenommen. Bereits im Kindesalter kommen dann so genannte Traum- oder Wunschberufe (z.B. Fussballer, Reitlehrerin) auf. In der Adoleszenz ist die konkrete Berufswahl eine der zentralsten Entwicklungsaufgaben (vgl. Kapitel 2.1.5.1.). Dazu gehören neben der Entscheidungsfindung auch



die Etappen der Berufsausbildung und des Berufseintrittes. Danach folgt im Erwachsenenalter die eigentliche Berufslaufbahn, die meist durch einen Wechsel verschiedener Arbeitsstellen, positionsbezogenen Auf- und Abstiegen, eventuell auch durch Phasen von familienbedingten Unterbrüchen, Arbeitslosigkeit oder kurzfristigen Jobs gekennzeichnet ist. Insbesondere diese Phase der beruflichen Laufbahn ist als vorhersehbare, beschreibbare Grösse heutzutage in Anbetracht umfassender gesellschaftlicher und technologischer Veränderungen schwierig zu modellieren. Mit der Pensionierung tritt das Thema „Beruf“ im Lebenslauf in den Hintergrund, wenn auch die berufliche Identität (z.B. „Ich war Gärtner“) und gewisse berufsbezogene Funktionen (z.B. Experte/-in, Verwaltungsrat) durchaus bestehen bleiben können. Das Thema Beruf gehört also zentral und umfassend zum menschlichen Lebenslauf, wobei seine Höhepunkte in der Adoleszenz (Berufswahl und Ausbildung) und im frühen bis mittleren Erwachsenenalter (Berufseintritt, -etablierung und -rückzug) liegen. Zu den verschiedenen Phasen der Berufslaufbahn liegen unterschiedliche Theorien und Ansätze vor. Die wohl umfassendste entwicklungspsychologische Laufbahnthorie ist der Lebenszeit-, Lebensraumansatz der Laufbahnentwicklung von Donald E. Super (1980; 1994).

Unter einer *personenzentrierten* Perspektive im Rahmen der life-course psychology interessieren individuelle Berufsbiografien und -entscheidungen. Diese lassen sich allerdings nur verstehen, wenn einerseits versucht wird, berufliche Umwelten und Tätigkeiten zu kategorisieren, andererseits zur Verbindung von Persönlichkeit und Berufstätigkeit theoretische Konzepte entwickelt werden. Die so genannten *Trait-Faktor-Theorien* beschäftigen sich mit diesen differentialpsychologischen Fragen. John L. Hollands Theorie (Holland, 1959, 1985, 1997) zur Kongruenz von Berufstätigkeit und Persönlichkeit ist die wohl bekannteste und elaborierteste Passungstheorie.

Bevor zu spezifischen Phasen in der Berufslaufbahn, wie der Ausbildung von Berufswünschen oder der beruflichen Kontinuität theoretische Ansätze und Befunde dargestellt werden (Kapitel 2.4), folgt in den nächsten Kapiteln eine Einführung in die Trait-Faktor-Theorien und im Speziellen eine Beschreibung der psychologischen Passungstheorie von John L. Holland.

### **2.3.3 Kurze Einführung in die Trait-Faktor-Theorien**

Parsons (1909, zit. nach Brown, 1994) legte mit seinem Dreistufenmodell für die Berufsberatung den Grundstein der Trait-Faktor-Theorien. Er ging von der Annahme aus, dass es eine optimale Zuordnung von Person und Arbeitsplatz zu finden gelte, damit individuelle Leistungssteigerung und Zufriedenheit resultierten. Dies gelänge durch den Dreierschritt: a) Persönlichkeitsanalyse, b) Arbeitsplatzanalyse sowie c) einer optimalen, rational begründeten und durchdachten Zuord-

nung. Prämisse hierfür ist, dass Menschen über stabile Persönlichkeitseigenschaften verfügen, anhand derer sie klassifiziert werden können. Leider konnte diese Annahme nur teilweise bestätigt werden (Osipow, 1983), weshalb sich diese starre Form der Passungsidee heute nicht mehr ganz nachvollziehen lässt.

Holland (erstmalig 1959; dann 1985; 1997) führte diesen Theorieansatz weiter aus. Nach seinen Grundannahmen kann sich eine Person dann optimal beruflich entwickeln, wenn ihre Berufsumwelt kongruent d.h. ähnlich dem eigenen Persönlichkeitstypus ist. Holland geht jedoch im Gegensatz zu Parsons von einem weniger starren Verständnis von Passung aus. So versteht er das Zusammenspiel zwischen Person und Umfeld als einen dynamischen, sich gegenseitig beeinflussenden Entwicklungsprozess. Holland nennt seine Theorie selbst „structural-interactive“ bzw. „typological-interactive“ (Holland, 1997, S. 12). Als „structural“ bzw. „typological“ bezeichnet er denjenigen Aspekt seiner Theoriearbeit, der die Fülle an Informationen zu Personen und Berufen zu organisieren und zu reduzieren sucht. „Interactive“ steht für die Annahme einer wechselseitigen Interaktion zwischen Individuen und Umwelten: „It is not a one-way street; jobs change people, and people change jobs.“ (Holland, 1997, S. 12).

John L. Hollands Theorie zur Kongruenz von Berufstätigkeit und Persönlichkeit ist die wohl bekannteste und elaborierteste Passungstheorie. Sie fand empirisch in über 500 Studien Bestätigung und wird sowohl in der berufsberaterischen Praxis als auch in der Forschung eingesetzt (die Bedeutung der Theorie wird z.B. thematisiert in Bergmann, 2004; G. D. Gottfredson, 1999; Muchinsky, 1999; Savickas & Gottfredson, 1999; Weinrach & Srebalus, 1994). Die zentralen Elemente der Holland'schen Theorie werden in den folgenden Kapiteln ausgeführt.

#### **2.3.4 Die sechs Hintergrundthesen der Theorie von John L. Holland**

Holland stiess bei der Entwicklung und Prüfung seiner Theorie auf Prinzipien, die er als Prämissen einsetzte. Er nannte die sechs Thesen „Background Principles“ (Holland, 1997, S. 7).

1. *Die Wahl eines Berufes ist ein Ausdruck von Persönlichkeit:* Holland (1997) argumentiert, dass Berufsinteressen immer auch ein Ausdruck von Fähigkeitsselbstkonzept, Lebenszielen, Werten und Persönlichkeitsmerkmalen sind.
2. *Interesseninventare sind Persönlichkeitsinventare:* Dieser Schluss folgt aus dem ersten Prinzip.
3. *Berufliche Stereotypen haben wichtige psychologische und soziologische Funktionen:* Berufe werden stereotyp wahrgenommen. Wir machen uns ein Bild davon, wie Berufsleute einer bestimmten Berufsgruppe sind und damit auch darüber, wer in die entsprechende Berufsgruppe passt.

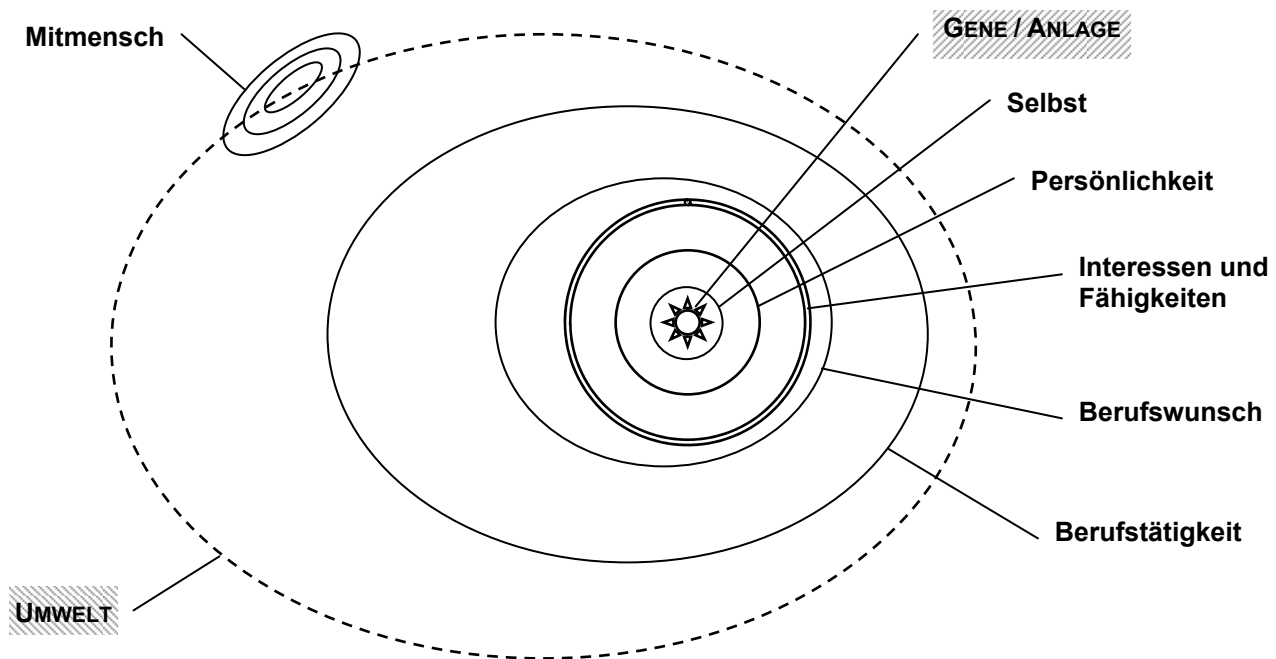
4. *Mitglieder einer Berufsgruppe haben ähnliche Persönlichkeiten und auch ähnliche Biografien hinsichtlich ihrer Entwicklungsgeschichte:* Mitglieder einer Berufsgruppe unterliegen ähnlichen Sozialisationsprozessen.
5. *Weil Personen in bestimmten Berufsgruppen ähnliche Persönlichkeiten haben, verhalten sie sich in vielen Situationen und im Umgang mit Problemen in ähnlicher Art und Weise, und so schaffen sie charakteristische zwischenmenschliche Umwelten:* Personen werden aber nicht nur in ähnlicher Art und Weise durch ihre Umwelten sozialisiert, sondern sie gestalten auch aktiv ihre Umwelten mit.
6. *Berufszufriedenheit, Stabilität und Leistung hängen von der Kongruenz zwischen Persönlichkeitstypus und Umwelt, in der eine Person arbeitet, ab:* Holland geht dabei von einer strukturellen Kongruenz aus: Ein kongruentes, passendes Berufsumfeld zeichnet sich dadurch aus, dass es die einer Person liebsamen Aktivitäten und spezifischen Kompetenzen fordert, und dass es die persönlichen Dispositionen wie präferierte Rollen, eigener Blick auf die Welt, Werte und Charakterzüge bekräftigt. Auf dieser Basis kann sich eine Person optimal entfalten, was sich in ihrem Leistungsvermögen und ihrer Zufriedenheit abbildet.

Da für die Fragestellung dieser Arbeit die Konzepte Persönlichkeit – Interesse – Berufswahl im Vordergrund stehen, werden die ersten beiden Prinzipien im nachfolgenden Kapitel ausgeführt. Es wird versucht, die beiden Hintergrundthesen zu begründen und die Begrifflichkeiten zu einander in Beziehung zu setzen. Dazu wird zunächst das Planeten- oder Schalenmodell der Berufswahl (Jörin Fux, 2005) als heuristischen Rahmen eingeführt, um die Begrifflichkeiten zu ordnen. Danach werden empirische Belege aufgeführt und ein Fazit gezogen.

## **2.3.5 Berufswahl – Interessen – Persönlichkeit**

### **2.3.5.1 Das Schalen- oder Planetenmodell der Berufswahl**

Erneut wird von der Arbeitsdefinition von Persönlichkeit als Aussensicht des Selbst ausgegangen. Im Kern steckt gemäss dieser Auffassung das Selbst. Wo stehen nun Interessen und Berufswahl in Bezug auf das Selbst? Das Schalen- oder Planetenmodell der Berufswahl von Jörin Fux (2005) gibt ein hilfreiches, *heuristisches Rahmenmodell* vor, in dem die Begriffe zueinander in Beziehung gesetzt werden können (Abbildung 3).



**Abbildung 3: Planeten- oder Schalenmodell der Berufswahl (in Anlehnung an Jörin Fux, 2005, S. 53)**

Im Spannungsfeld zwischen Anlage und Umwelt lassen sich die verschiedenen Begriffe einreihen und zueinander in Beziehung setzen. Je weiter aussen ein Konzept angesiedelt, desto grösser wird der Umwelteinfluss und dementsprechend kleiner die genetische Komponente angenommen (vice-versa).

Das Selbst liegt nahe beim Kern und wird als mehrheitlich genetisch determiniert verstanden<sup>9</sup>. Persönlichkeit im Sinne von Traits liegt sozusagen als sichtbare Hülle des Selbst direkt um diesen innersten Kern. Durch das Merkmal der zeitlichen Konstanz von Traits kann von einem relativ grossen genetischen Einfluss ausgegangen werden. Jörin Fux (2005) siedelt die (beruflichen) Interessen und Fähigkeiten einer Person im Vergleich dazu näher bei der Umwelt an. Interessen und Fähigkeiten sind beides Bestandteile des Selbstkonzepts, das sich seinerseits auf den „Me“-Anteil bezieht und damit dem Bewusstsein und der Kognition zugänglich ist. Deshalb sind auch Interessen und Fähigkeiten stärker als die Persönlichkeit von Umwelteinflüssen wie Förderung, Übung oder Explorationsmöglichkeiten abhängig und damit auch beeinflussbar. Im ursprünglichen Modell von Jörin Fux (2005) ist der Berufswunsch nicht enthalten. Die Ergänzung schien jedoch sinnvoll, weil sich zwei Arten von Interessen unterscheiden lassen: gemessene vs. artikulierte Interessen (Bergmann, 1994). Mit der Bezeichnung „gemessene Interessen“ sind Neigungen gemeint, die teilweise unbewusst sind und mittels Interesseninventaren erfasst

<sup>9</sup> Wird vom Selbst als weitgehend Anlage-bestimmtem Konstrukt ausgegangen, so ist dieses erstens nicht als absolut durch genetische Faktoren determiniert zu verstehen, sondern relativ zu den anderen Konstrukten. Zweitens bezieht sich diese Vorstellung eher auf den „I“-Anteil des Selbst und weniger auf den „Me“-Anteil.

werden. Artikulierte Interessen hingegen sind bewusst und werden u.a. in Berufswünschen geäußert. Aus diesem Grunde wurde die Etappe der artikulierten Berufswünsche als eigener Bestandteil ins Schalenmodell integriert und in Abgrenzung zu den gemessenen Interessen, näher zur Berufstätigkeit platziert. Es wird davon ausgegangen, dass Berufswünsche noch stärker als gemessene Interessen von Umwelteinflüssen v.a. von Opportunitäten und der Sozialisation durch das Umfeld geprägt sind. Die Berufstätigkeit zuguterletzt liegt auf dem äussersten Kreis. Dies kann so interpretiert werden, dass die tatsächlich ausgeübte Berufstätigkeit nicht nur Interessen- und Fähigkeitsbestimmt, sondern durch Umweltfaktoren wie Arbeitsmarktangebot etc. mitbestimmt ist.

Neben der heuristischen Plausibilität dieses Planetenmodells finden sich auch *empirische Belege*, erstens für die Platzierung der Interessen direkt nach der Persönlichkeit, zweitens für die Nähe von Interessen und Fähigkeiten und drittens für die inhaltliche Trennung und relative Anordnung von gemessenen und artikulierten Interessen.

### **2.3.5.2 Empirischer Forschungsstand**

Swanson (1999) verglich 30 Studien zur *Kontinuität von beruflichen Interessen* seit 1930. Es zeigte sich einerseits, dass Berufsinteressen auch über lange Intervalle beachtlich stabil bleiben. Der Median der intraindividuellen Korrelationskoeffizienten liegt zwischen .57 und .92. Allerdings nimmt die Kontinuität bei längeren Intervallen ab, mit ansteigendem Alter dagegen zu. Manche Menschen zeigen andererseits einen beträchtlichen Wandel in ihren Interessen. Die interindividuelle Variabilität in der Kontinuität liess sich allerdings nicht erklären. In den 30 Studien wird von einer Vielzahl von Einflussfaktoren berichtet, welche den Grad der Kontinuität zwar beeinflussen, die Prädiktion von Interessenstabilität ist jedoch bisher nicht erfolgreich. Letzteres zeigte sich auch in einer neueren Studie von Schomburg und Tokar (2003). Es konnte kein moderierender Effekt von privater Selbstaufmerksamkeit auf die Interessenstabilität nachgewiesen werden, was älteren Befunden widerspricht. Die Autoren empfehlen deshalb mehr Forschung zum Einfluss von Persönlichkeitsmerkmalen und personalen Ressourcen auf die Kontinuität beruflicher Interessen. In einer neueren Metaanalyse (Douglas Low, Yoon, Roberts & Rounds, 2005) wird die Kontinuität von Berufsinteressen von der frühen Adoleszenz (12 Jahre) bis ins mittlere Erwachsenenalter (40 Jahre) hinein anhand von 66 quantitativen Studien untersucht. Die durchschnittliche Stabilität der Holland-Interessendimensionen<sup>10</sup> liegt bei  $r_s=.61$ . Mit Ausnahme der in den 40er Jahren Geborenen zeigten sich keine Kohorteneffekte. Eine Längs-

---

<sup>10</sup> Die sechs Interessendimensionen von Holland (RIASEC) werden in Kapitel 2.3.6.2 eingeführt und besprochen.

schnittstudie von Helwig (2003) zur Kontinuität von Berufsinteressen zwischen dem 7. und dem 17. Altersjahr, wies nach, dass es zwar insgesamt mehr Diskontinuität als vollständige Stabilität in den Holland-Interessencodes gab, jedoch zwischen 10 und 12 Jahren, also in der Vorphase der Berufswahl, immerhin 37% konsistente berufliche Interessen bekundeten.

Zwar fehlen weitgehend Kenntnisse zu den Einflussfaktoren auf die Interessenstabilität und sowohl die altersspezifische als auch die interindividuelle Variation verlangt nach neuen Untersuchungen. Doch kann aus den Befunden abgeleitet werden, dass *berufliche Interessen relativ stabil und demnach auch verwandt mit Traits (Persönlichkeitsmerkmalen) sind*. Die relativ zentrale Platzierung der Interessen im abgebildeten Planetenmodell und die inhaltlich damit vermittelte Botschaft einer mittleren genetischen Determiniertheit, legitimieren sich durch diese Befundlage.

Nagy (2007) weist eine signifikante *Interessen-Fähigkeits-Assoziation* nach. So zeigt sich in seiner Querschnittstudie an rund 3800 deutschen GymnasiastInnen, dass die zueinander orthogonal stehenden mathematischen und verbalen Fachkompetenzen mit unterschiedlichen Interessen einhergehen. GymnasiastInnen mit verbalen Fähigkeiten interessieren sich für Social- und Artistic-Charakteristika, während mathematisch begabte Befragte sich Realistic- und Investigative-Eigenschaften verbunden fühlen. Die im Planetenmodell abgebildete Nähe von Interessen und Fähigkeiten erhält somit empirische Evidenz.

Empirische Bestätigungen für die Einführung der zusätzlichen Ebene der artikulierten Interessen (Berufswünsche) finden sich in zwei relevanten Studien. Bergmann (1994) verglich in seiner Studie Interessen, die mittels Interesseninventaren erfasst wurden und Berufswünsche, so genannte artikulierte Interessen und fand, dass Berufswünsche bezüglich der Einmündungsvorhersage valider waren. In der Zürcher Längsschnittstudie<sup>11</sup> zeigte sich, dass der Interessentypus (artikulierte Interessen – Berufswunsch) verglichen mit dem Persönlichkeitstypus (gemessene Interessen) im Alter von 15 Jahren höhere Prädiktionskraft bezüglich der Berufstätigkeiten mit 19 sowie mit 36 Jahren hatte (Schellenberg & Schallberger, 2005).

Diese Ergebnisse legen eine *Differenzierung zwischen gemessenen und artikulierten Interessen* nahe und legitimieren die Einführung des Berufswunsches als eigenständige Ebene ins Planetenmodell von Jörin Fux (2005). Die Platzierung dieser neuen Ebene leitet sich ebenfalls durch die Forschungsbefunde ab. *Artikulierte Interessen prädictieren die später ausgeübte Berufstätigkeit*

---

<sup>11</sup> Die Zürcher Längsschnittstudie umfasst praktisch denselben Zeitraum (Ende 70er Jahre bis ca. 2000), wie die LifE-Studie, die den Datensatz für diese Arbeit bietet.

*in höherem Ausmass als gemessene Interessen. Sie liegen demnach „näher“ bei der tatsächlichen Berufstätigkeit.*

*Zusammenfassend lässt sich eine gewisse empirische Legitimation des Schalen- bzw. Planetenmodells der Berufswahl festhalten. Damit lässt sich die Brücke zu Hollands ersten beiden Hintergrundthesen schlagen. Die zweite These „Interesseninventare sind Persönlichkeitsinventare“ muss vor dem Hintergrund der erwiesenen theoretischen und empirischen Nähe der beiden Konstrukte verstanden werden: Berufliche Interessen liegen – bildhaft gesprochen – wie ein äusserer Ring um die Persönlichkeit. Wenn sie mittels Interesseninventaren gemessen werden, wird ein Stück weit „Persönlichkeit“ mitgemessen. Die darauf basierende erste These „Berufswahl ist Ausdruck von Persönlichkeit“ macht noch einen zusätzlichen Schritt: Die Berufswahl kann als Ausdruck der Persönlichkeit verstanden werden, wenn sie auf einem interessenbasierten Berufswunsch gründet.*

*Im Folgenden wird der Begriff „Interesse“ für die gemessenen Interessen eingesetzt, während der Berufswunsch die artikulierten Interessen meint. Die Begriffe Persönlichkeit und (gemessene) Interesse werden, gestützt auf das zweite Prinzip, teilweise gleichgesetzt.*

## **2.3.6 Die vier Primärkonstrukte der Berufstheorie von John L. Holland**

### **2.3.6.1 Überblick über die vier Primärkonstrukte**

Ausgehend von den sechs Hintergrundthesen basiert Hollands Theorie auf folgenden vier Grundannahmen (primäre Konstrukte), die er selbst als das Herzstück seiner Theorie bezeichnet (Holland, 1997):

1. In unserem Kulturraum können die meisten Personen einem von sechs Persönlichkeitstypen zugeordnet werden: Realistic – Investigative – Artistic – Social – Enterprising – Conventional (Tabelle 2)
2. Es gibt analog sechs berufliche Umweltgrundtypen: Realistic – Investigative – Artistic – Social – Enterprising – Conventional

**Tabelle 2: Hollands RIASEC-Eigenschaften und deutsche Kurzcharakteristika**

<i>Original Bezeichnung nach Holland (1997)</i>	<i>Deutsche Etikette nach Jörin Fux (2005)</i>	<i>Erläuterung nach Weinrach &amp; Srebalus (1994)</i>
<b><u>R</u>REALISTIC</b>	Handwerklich-technisch	Technische, sportliche Tätigkeiten bzw. „outdoor“-Aktivitäten
<b><u>I</u>NVESTIGATIVE</b>	Untersuchend-forschend	Wissenschaftliche, intellektuelle und forschende Tätigkeiten
<b><u>A</u>RTISTIC</b>	Kreativ-künstlerisch	Kreative, imaginative und intuitive Tätigkeiten
<b><u>S</u>Ocial</b>	Erziehend-pflegend	Helfende, entwickelnde sowie zwischenmenschliche Tätigkeiten; Interaktionen
<b><u>E</u>nterprising</b>	Führend-verkaufend	Führungsaufgaben, lenkende sowie anleitende, leitende Tätigkeiten
<b><u>C</u>ONVENTIONAL</b>	Ordnen-verwaltend	Numerische, organisatorische Tätigkeiten sowie Umgang mit Zahlen/Daten

3. Menschen mit einer bestimmten Persönlichkeit fühlen sich zu Umwelten hingezogen, in denen sie sich nach ihren Neigungen entfalten können. Diese Gruppen von Personen prägen ihre Umwelten. Sie schaffen sich eine ihnen liebsame Umwelt, in der sie sich wohl fühlen und sie ihre bevorzugten Verhaltenweisen anwenden können. Umgekehrt ziehen Umwelten auch bestimmte Persönlichkeiten an, indem sie u.a. durch Selektionsprozesse ähnliche Typen von Menschen auswählen. Oder mit Hollands eigenen Worten: „Different types require different environments.“ (Holland, 1997, S. 5)
4. Verhalten ist determiniert durch die Interaktion von Persönlichkeit und Umwelt. Die Übereinstimmung zwischen Persönlichkeits- und Umwelttypus erlaubt Prognosen zu Berufswahl, Berufsverlauf, beruflichem Leistungsvermögen, Berufszufriedenheit u.a.m.

Im Nachfolgenden werden die vier Primärkonstrukte ausgeführt und diskutiert.

### **2.3.6.2 Der Persönlichkeits- bzw. Interessentypus<sup>12</sup>**

Hollands eigenen Erfahrungen als Berufsberater, der damalige Theoriestand zu Berufspsychologie und seine empirischen Erkenntnisse aus der Konstruktion von Berufsinteressenskalen führten zur Extraktion der unter dem ersten Punkt genannten und in Tabelle 2 erläuterten sechs Grundeigenschaften der berufsbezogenen Persönlichkeit (Holland, 1997).

<sup>12</sup> Bezogen auf die RIASEC-Eigenschaften werden die Begriffe Persönlichkeit und Interesse gleichgesetzt. Mit Interesse sind die gemessenen Interessen gemeint. Ausgehend von den ersten beiden Hintergrundprinzipien messen Interesseninventare „Persönlichkeit“ (Kapitel 2.3.5).



Der Persönlichkeits- oder Interessentypus beschreibt die Art und Weise, wie Personen bevorzugt mit ihrer Umwelt umgehen (Tabelle 3). Die Ausbildung eines bestimmten Persönlichkeitstypus ist gemäss Hollands Theorie sowohl von Vererbung als auch von kulturellen und individuellen Einflüssen (Sozialisation) bestimmt (Weinrach & Srebalus, 1994).

**Tabelle 3: RIASEC und deutsche Beschreibung des Persönlichkeitstypus**

<i><b>Original Bezeichnung nach Holland (1997)</b></i>	<i><b>Beschreibung des Persönlichkeitstypus nach Bergmann (2004)</b></i>
<b><u>R</u>REALISTIC</b>	Personen dieses Typus bevorzugen Tätigkeiten, die Kraft, Koordination und Handgeschicklichkeit erfordern und zu konkreten, sichtbaren Ergebnissen führen. Sie weiten Fähigkeiten und Fertigkeiten vor allem im mechanischen, technischen, elektrotechnischen und landwirtschaftlichen Bereich auf, während sie erzieherische oder soziale Aktivitäten eher ablehnen.
<b><u>I</u>NVESTIGATIVE</b>	Personen dieses Typus bevorzugen Aktivitäten, bei denen die Auseinandersetzung mit physischen, biologischen oder kulturellen Phänomenen mit Hilfe systematischer Beobachtung und Forschung im Mittelpunkt steht. Sie weisen Fähigkeiten und Fertigkeiten vor allem im mathematischen und naturwissenschaftlichen Bereich auf.
<b><u>A</u>RTISTIC</b>	Personen dieses Typus bevorzugen offene, unstrukturierte Aktivitäten, die eine künstlerische Selbstdarstellung oder die Schaffung kreativer Produkte ermöglichen. Ihre Fähigkeiten liegen vor allem im Bereich von Sprache, Kunst, Musik, Schauspiel und Schriftstellerei.
<b><u>S</u>OCIAL</b>	Personen dieses Typus bevorzugen Tätigkeiten, bei denen sie sich mit anderen in Form von Unterrichten, Lehren, Ausbilden, Versorgen oder Pflegen befassen können. Ihre Stärken liegen im Bereich der zwischenmenschlichen Beziehungen.
<b><u>E</u>NTERPRISING</b>	Personen dieses Typus bevorzugen Tätigkeiten und Situationen, bei denen sie andere mit Hilfe der Sprache oder anderer Mittel beeinflussen, zu etwas bringen, führen, auch manipulieren können. Ihre Stärken liegen im Bereich der Führungs- und Überzeugungsqualität.
<b><u>C</u>ONVENTIONAL</b>	Personen dieses Typus bevorzugen Tätigkeiten, bei denen der strukturierte und regelhafte Umgang mit Daten im Vordergrund steht, z.B. Aufzeichnungen führen, Daten speichern, Dokumentationen führen, mit Büromaschinen arbeiten u.Ä. (ordnend-verwaltende Tätigkeiten). Ihre Stärken liegen im Bereich rechnerischer und geschäftlicher Fähigkeiten.

Die Person- bzw. Interessentypen können auf unterschiedliche Art erfasst werden. Üblich ist die Erhebung mittels Interessenskalen<sup>13</sup>, aber auch die artikulierten Interessen (Berufswünsche) oder sogar die tatsächlich ausgeübten Berufe (Berufsbiografie) können herangezogen werden, um den Persönlichkeits-/Interessentypus zu generieren. Ausgehend von den Überlegungen zum Planetenmodell (Abbildung 3) wird in diesem Beitrag die Haltung vertreten, dass gemessene Interessen nicht ohne weiteres durch artikulierten ersetzt werden sollten, da letztere stärker von Umwelteinflüssen geprägt sind. Sie können höchstens als Proxies dienen. Jörin Fux (2005) betont die Stärke

<sup>13</sup> Holland, Fritzsche & Powell (1994) haben ein selbstdurchführbares Testverfahren (Self Directed Search – SDS) entwickelt, mit dem Personen ihren Interessentypus selber bestimmen können. Jörin Fux, Stoll, Bergmann & Eder (2004a) haben den SDS von Holland et al. (1994) für den deutschsprachigen Raum adaptiert und unter dem Markennamen Explorix ein nach wissenschaftlichen Kriterien erarbeitetes und empirisch validiertes Testverfahren publiziert. Ferner gibt es für den deutschsprachigen Raum noch den Allgemeinen-Interessen-Struktur-Test (AIST) von Bergmann & Eder (1992), der jedoch im Gegensatz zu Explorix nur die reinen Interessen erfasst und nicht zusätzlich noch das Begabungsselbstbild, beliebte Berufe sowie Kompetenzen und Fähigkeiten.

des Holland'schen Personentypus, der neben den Berufsinteressen im engeren Sinne zusätzlich Werte, Eigenschaften, Fähigkeiten etc. integriert und somit nicht nur ein Abbild der Neigungen wiedergibt, sondern umfassender die Persönlichkeit erfasst.

### **2.3.6.3 Der Umwelt- bzw. Berufstypus**

Analog zu den Persönlichkeiten lassen sich gemäss Holland (1997) auch die beruflichen Umwelten mit den in Tabelle 2 aufgeführten sechs RIASEC-Grundeigenschaften abbilden und dies obwohl sich Berufsfelder aus objektiven Strukturen der gesellschaftlichen und beruflichen Arbeitsteilung ergeben, wie in der Definition von Beruf (Kapitel 2.3.1.2) aufgezeigt worden ist. Dies ist möglich, da die Umwelten von den Menschen, die darin arbeiten, geprägt werden bzw. berufliche Umwelten bestimmte Persönlichkeitstypen anziehen oder bewusst selektieren. Analog zu den Personentypen ergeben sich somit ebenso viele Möglichkeiten von beruflichen Umwelten. Sie werden in der Praxis auf vier verschiedene Arten klassifiziert (Jörin Fux, 2005, S. 202):

1. Aggregieren der Persönlichkeiten der im Berufsfeld arbeitenden Personen
2. ExpertInnenratings
3. Clusterung von Berufsinformationen
4. Typologisierung der Tätigkeiten<sup>14</sup>

Je nach Klassifikationsmethode resultieren etwas andere Beschreibungen der Berufsumwelten (Jörin Fux, 2005): Werden Berufe nach den Menschen, die sie ausüben, also persönlichkeitsbezogen klassifiziert, kommen C-Berufe (Conventional: ordnend-verwaltend) seltener vor, als wenn man die Berufe nach den Tätigkeiten einstuft. In der beruflichen Realität scheint es demzufolge mehr ordnend-verwaltende C-Tätigkeiten zu geben, als sich das bei den Persönlichkeiten zeigt. Ein weiteres Beispiel für heterogene Klassifikationen zeigt sich bei ExpertInnenratings: ExpertInnen (BerufsberaterInnen, BerufsforscherInnen etc.) weisen Berufe häufiger dem E-Typ (Enterprising: führend-verkaufend) und seltener dem I-Typ (Investigative: untersuchend-forschend) zu, als sich dies in der empirischen Überprüfung (sowie persönlichkeits- als auch tätigkeitsbezogen) zeigt. Die anhand dieser Beispiele illustrierten Probleme bei der Bestimmung der so genannten Berufsnormcodes verlangen nach methodischen Anpassungen. Darauf wird in Kapitel 4.2.3.2 eingegangen.

---

<sup>14</sup> Für die Typologisierungsmethode haben Gottfredson und Holland (Gary D. Gottfredson & Holland, 1991) eigens das Position Classification Inventory (PCI) entwickelt. Im deutschsprachigen Raum stehen für die Klassifikation von Berufsumwelten einerseits Explojob, eine deutschsprachige Adaptation des PCI, von Jörin und Stoll (2005) und der Umwelt-Struktur-Test von Bergmann und Eder (1992) zur Verfügung.

Nach Jörin Fux (2005) zeigt sich die Stärke des Umwelttypus nach Holland in seiner empirischen Validierung. Durch die unterschiedlichen Klassifikationsarten handelt es sich hierbei nicht nur um theoretisch „erfundene“ Berufsfelder oder -sparten, sondern um empirisch „reale“ Berufsumwelten.

#### **2.3.6.4 Vertiefung zum dritten und vierten Primärkonstrukt**

Die dritte Grundannahme liefert die Begründung für das zweite Primärkonstrukt der „analogen Berufsumwelten“, indem beschrieben wird, dass die Umwelten von den Menschen, die darin arbeiten, geprägt werden bzw. berufliche Umwelten bestimmte Persönlichkeitstypen anziehen oder bewusst selektieren. Personen funktionieren nach dem Prinzip „gleich und gleich gesellt sich gern“ und schaffen damit mehr oder weniger homogene Berufsumwelten.

Das vierte und letzte Primärkonstrukt verweist auf die Konsequenzen einer optimalen Übereinstimmung oder Passung zwischen berufsbezogener Persönlichkeit und beruflichem Umfeld. Zu den wichtigsten gehören Berufserfolg im Sinne von Laufbahnstabilität, beruflicher Zufriedenheit und beruflichem Leistungsvermögen.

Die in Tabelle 2 vorgestellten sechs RIASEC-Eigenschaften sind von zentraler Bedeutung für die Beschreibung und Erfassung sowohl von Persönlichkeit als auch der Berufsumwelten. Deshalb werden im folgenden Kapitel zunächst zwei unterschiedliche Einsatzmöglichkeiten (typologischer vs. dimensionaler Ansatz) dieser sechs Orientierungen vorgestellt und anschliessend der empirische Forschungsstand dargestellt.

### **2.3.7 Die RIASEC-Charakteristika**

#### **2.3.7.1 Typologischer vs. dimensionaler Ansatz**

Die in Tabelle 2 präsentierten RIASEC-Eigenschaften lassen sich in der ersten Anwendungsmöglichkeit als *Typologie* einsetzen. In der Berufsberatung werden beispielsweise bei einer Schülerin mittels Interesseninventar ihr Grundtypus bestimmt (z.B. Social; erziehend-pflegend) und ihr dann Berufe desselben Typus (z.B. Grundschullehrerin, Krankenpflegerin, etc.) vorgelegt.

Die sechs RIASEC-Typen versteht Holland (1997) als Idealtypen bzw. Normtypen, die „rein“ in der Realität praktisch nie vorkommen. Er legt deshalb als eine zweite Anwendungsmöglichkeit nahe, die sechs Typen als *sechs kontinuierliche Dimensionen* zu verstehen. Es werden infolgedessen sowohl bei der Messung der Persönlichkeit als auch bei der Bestimmung des Berufsumfeldes jeweils alle sechs Eigenschaften erhoben. Die Beschreibung erfolgt hinsichtlich aller

RIASEC-Dimensionen, wobei unterschiedliche Affinitäten zu den einzelnen Dimensionen in Interessenprofilen dargestellt werden. Es ergeben sich bezogen auf die Rangfolge der sechs Dimensionen 720 mögliche Persönlichkeits- bzw. Berufsmuster. Dabei kann es vorkommen, dass einzelne Personen sehr prägnante, andere wiederum eher gleichmässig verteilte, flachere Interessenprofile haben (vgl. hierzu die Ausführungen in Kapitel 2.3.8 zum Konstrukt Differenziertheit).

Nach Konvention werden die drei stärksten RIASEC-Dimensionen eines Interessen- oder Umweltprofils durch so genannte *Dreibuchstabencodes* dargestellt, die schwächsten drei Dimensionen werden aus Gründen der Parsimonität fallen gelassen. Nach Holland (1997) ist bei der dimensionalen Herangehensweise die Rangfolge der Dimensionsausprägungen von zentraler Bedeutung. Bei der im Beispiel genannten Schülerin wurden bei der Interessenmessung in der Berufsberatung die höchsten Interessenwerte in der Dimension S (Social) festgestellt. Diese Dimension wird als ihr Haupttyp oder Primärcode bezeichnet. Folgen danach die Dimensionen A (Artistic) und E (Enterprising), werden diese beiden ihre Subtypen genannt und der Dreibuchstabencode lautet „S-A-E“. Typische Berufsbeispiele zum SAE-Code sind „ErwachsenenbildnerIn“, „BerufsberaterIn“ oder auch „YogalehrerIn“. All diese drei Berufe vereinen sowohl erziehende (S), als auch kreativ-künstlerische (A) und führende (E) Elemente. Der dimensionale Ansatz verhilft zu differenzierteren Beschreibungen von Persönlichkeiten und Berufen als die Typologie.

Da allerdings insbesondere die Bestimmung von normierten Dreiercodes für berufliche Umwelten aufgrund grossen Variabilität innerhalb ein und desselben Berufes problembehaftet ist, wird u.a. von Jörin et al. (2004a) empfohlen, die Reihenfolge innerhalb eines Dreibuchstabencodes nicht zu überschätzen, sondern jeweils alle sechs *Permutationen der Dreiercodes* systematisch einzusetzen (Jörin et al., 2004a). Dies widerspricht zwar der theoretischen Annahme Hollands, dass die Rangfolge interpretiert werden müsse, kommt jedoch der empirischen Realität entgegen (vgl. hierzu auch 2.3.6.3 und Kapitel 4.2.3.2 zur Problematik der Bestimmung von Berufsnormcodes). Der bereits beispielhaft verwendete Dreiercode „SAE“ kann dementsprechend in all seinen Permutationen (SEA, ASE, AES, ESA, EAS) als äquivalent und gleichbedeutend betrachtet werden. Alle sechs Variationen stehen für ein einziges Berufsfeld bzw. ein einziges berufliches Interesse mit erziehend-pflegenden (S), führend-verkaufenden (E) und kreativ-künstlerischen (A) Elementen.

*Abschliessend* kann festgehalten werden, dass die zwei Anwendungsmöglichkeiten der RIASEC-Charakteristika sich nicht ausschliessen, sondern viel mehr ergänzend eingesetzt werden können. Jörin Fux (2005) bezeichnet den typologischen Ansatz als einen ersten Interpretationsschritt: Bei der Reduktion des dimensionalen Profils in die typologische Anwendung werden zwar Informationen über die Subtypen vernachlässigt, dafür ist die Typologie einfacher verständlich und damit wird ein Bedeutungszuwachs generiert.

In dieser Arbeit wird vorwiegend die dimensionale Vorgehensweise mittels Dreibuchstaben-codes verwendet, weil dieser Ansatz die empirische Vielfalt der Persönlichkeiten und der Berufsumwelten für eine wissenschaftliche Untersuchung präziser wiederzugeben vermag. Die heuristische Stärke der Typologie, die sicherlich in der berufsberaterischen Praxis gewinnbringend eingesetzt werden kann, bringt für die wissenschaftliche Erforschung den grossen Nachteil der Informationsreduktion mit sich, weshalb darauf verzichtet wird.

#### **2.3.7.2 Empirische Bewährung der RIASEC-Grunddimensionen**

In über 500 internationalen Studien wurden die sechs RIASEC-Dimensionen *faktoranalytisch* eruiert und mehrfach repliziert und zwar sowohl für den Personen-/Interessentypus als auch für den Berufsumwelttypus (Bergmann, 2004; Holland, 1997; Weinrach & Srebalus, 1994). Anhand einer erst kürzlich für die Schweiz, Deutschland und Österreich vollzogenen Übersetzung, Adaptation und Überprüfung der Holland'schen Messinventare konnten die sechs RIASEC-Eigenschaften erneut für den deutschsprachigen Raum empirisch bestätigt werden (Jörin Fux, 2005; Jörin & Stoll, 2005; Jörin et al., 2004a).

Jörin Fux (2005) zeigte für den deutschsprachigen Raum bezogen auf den *Persönlichkeitstypus*, dass das Interesse „Realistic“ häufiger bei Männern auftritt, die Dimensionen „Social“ und „Artistic“ signifikant öfter bei Frauen vorkommen. Dieser Befund zeigt sich auch unter Einsatz unterschiedlicher Interesseninventare (Proyer & Häusler, 2007) und an anderen Stichproben (Nagy, 2007; Schellenberg, 2008). Diese Trennung in so genannte „Männer-“, bzw. „Frauenorientierungen“ entspricht der vielfach geschilderten geschlechtsspezifischen Interessenbekundung und Berufswahl, die Ausdruck einer nach wie vor gegebenen geschlechtstypischen Sozialisierung ist. Die Interessendimension „Investigative“ zeigte sich in der Studie von Jörin Fux (2005) überdurchschnittlich häufig bei Hochschulabsolventen und Personen mit hohem Bildungsniveau. Interessant sind zwei weitere Ergebnisse zur Interessenverteilung bei Personen verschiedener Altersklassen. Die Dimensionen „Enterprising“ und „Conventional“ kommen mit zu-

nehmendem Alter häufiger vor. Dies erklärt Jörin Fux (2005) mit einem steigenden Anteil von Führungsaufgaben mit zunehmendem Alter. Dafür kommen die beiden Interessen „Social“ und „Artistic“ am häufigsten bei Personen zwischen 20 und 30 Jahren vor. Da es sich bei den beiden Ausrichtungen um die „klassischen Frauentypen“ handelt, könnte dies daran liegen, dass eine beträchtliche Anzahl Frauen ab dem Alter von 30 Jahren ihr Engagement im Erwerbsprozess reduziert und sich vermehrt familiären Aufgaben widmet.

Jörin Fux (2005) bestätigt für den deutschsprachigen Raum ebenfalls die sechs RIASEC-Dimensionen für *Berufsumweltbeschreibungen*, die durch das Typologisieren von Tätigkeiten erlangt wurden (vgl. die vier Klassifikationsmethoden von Berufen in Kapitel 2.3.6.3). Interessanterweise scheint sich in der genannten Untersuchung die Dimension E (Enterprising) teilweise in zwei Faktoren „verkaufende Tätigkeiten“ und „führende Tätigkeiten“ weiter spezifizieren zu lassen.

Bezüge zu benachbarten Konstrukten *validieren den Charakter einer Persönlichkeitsmessung*. So zeigt die Metaanalyse von Larson, Rottinghaus und Borgen (2004), dass die Holland-Interessendimensionen mit den Big-Five-Persönlichkeitsfaktoren (McRae & Costa, 2003) zusammenhängen und somit die Messung von beruflichen Interessen tatsächlich auch eine Messung von Persönlichkeitsmerkmalen beinhaltet. Die Persönlichkeitsdimension „Offenheit – O“ korreliert positiv mit den Interessendimensionen „Investigative“, „Artistic“ und „Social“. Letztere Dimension hängt zusätzlich positiv mit den Persönlichkeitsfaktoren „Extraversion – E“ und „Verträglichkeit – A“ zusammen. Personen mit „Enterprising“-Interessen haben geringere Werte auf der Persönlichkeitsdimension „Neurotizismus – N“, dafür höhere auf „Extraversion – E“ und „Gewissenhaftigkeit – C“. Ebenfalls eine positive Beziehung zu letzt genanntem Persönlichkeitsaspekt weist die Interessendimension „Conventional“ auf (Larson, Rottinghaus & Borgen, 2002).

Es zeigen sich zudem Zusammenhänge der RIASEC-Dimensionen mit verschiedenen überfachlichen Kompetenzen v.a. hinsichtlich Motivationen (Bieri Buschor & Forrer, 2005). So zeichnen sich Personen mit beruflichen Interessen im Bereich „Investigative“ durch hohe Leistungsmotivation, ausgeprägtes Durchhaltevermögen und geringe extrinsische Weiterbildungsmotivation aus. Letzteres gilt auch für „Social“-Interessierte. Demgegenüber sind Personen mit Interessen in den Bereichen „Realistic“ und „Enterprising“ extrinsisch motiviert zur Weiterbildung (Bieri Buschor & Forrer, 2005).

In der bereits in Kapitel 2.3.5.2 herangezogenen Metaanalyse (Douglas Low et al., 2005) wird die *Stabilität von Holland-Interessendimensionen* von der frühen Adoleszenz (12 Jahre) bis ins

mittlere Erwachsenenalter (40 Jahre) hinein anhand von 66 quantitativen Studien untersucht. Die durchschnittliche Stabilität lag, wie bereits berichtet, bei  $r_s=.61$ . Am stabilsten erwiesen sich die Dimensionen Realistic ( $r_s=.67$ ) und Artistic ( $r_s=.65$ ). Sie waren signifikant stabiler als Conventional ( $r_s=.57$ ) und Enterprising ( $r_s=.54$ ).

### 2.3.8 Die fünf Sekundärkonstrukte der Theorie von John L. Holland

Holland (1997) hat zur Vertiefung seiner Theorie fünf sekundäre Schlüsselbegriffe eingeführt. Ihnen kommt die Funktion von Moderatorvariablen zu: “The purpose of these secondary concepts is to moderate or qualify predictions or explanations that are derived from the main concepts” (Holland, 1997, S. 4). Die fünf Sekundärkonstrukte sind Differenziertheit, Berechnungskalkül, Konsistenz, Kongruenz und Identität. Sie werden im Folgenden kurz charakterisiert.

1. *Differenziertheit*: Werden die sechs RIASEC-Charakteristika als Dimensionen gemessen, ergeben sich für Personen bzw. Umwelten je spezifische Profile. Diese können mehr oder weniger differenziert sein, d.h. die Unterschiede zwischen den Dimensionen können mehr oder weniger stark ausgeprägt sein. Holland (1997) geht davon aus, dass flachere Profile auf diffuse Persönlichkeiten bzw. Umwelten hinweisen, wo hingegen pointierte Profile Klarheit und Eindeutigkeit ausdrücken.
2. *Berechnungskalkül (Hexagon)*: Mit dem Begriff Berechnungskalkül bezeichnet Holland (1997) seine Annahme einer räumlichen hexagonalen Anordnung der sechs Grunddimensionen (vgl. Abbildung 4 in Kapitel 2.3.9 zur Hexagondebatte). Dabei geht er davon aus, dass die sechs RIASEC-Charakteristika unterschiedlich nahe verwandt sind, d.h. dass sich einige Dimensionen ähnlicher sind als andere. Orientierungen, die im Hexagon nahe beieinander liegen, sind sich ähnlicher als Eigenschaften, die weiter auseinander liegen. Sich gegenüberliegende Dimensionen sind sich fremd.
3. *Konsistenz*: Basis des Sekundärkonstruktes der Konsistenz ist die Annahme einer hexagonalen Anordnung der RIASEC-Charakteristika. Liegen in der hexagonalen Anordnung der Haupttyp und die beiden Subtypen nahe beieinander, spricht Holland von einem konsistenten Persönlichkeitstypus. Holland (1985) unterscheidet drei Stufen von Konsistenz: liegen alle drei Buchstabencodes nebeneinander, so entspricht dies einer hohen Konsistenz (z.B. IAS). Liegt zwischen den ersten beiden Buchstaben ein weiterer, dann wird von einer mittleren Konsistenz gesprochen (z.B. ISE). Liegen sogar zwei Buchstaben zwischen den ersten beiden Codes, dann entspricht dies einer niedrigen Konsistenz (z.B. IEC). Die empirische Befundlage zu der Konsistenzfrage ist widersprüchlich (Weinrach & Srebalus, 1994). Jörin Fux (2005) plädiert sogar für eine Neudefinition des Konsi-

stenzkonstrukts, da das Hexagon im deutschsprachigen Raum und bei Frauen nicht empirisch bestätigt werden kann (vgl. Kapitel 2.3.9 zur Hexagondebatte).

4. *Kongruenz*: Mit dem Sekundärkonstrukt Kongruenz schliesst Holland an die Kernidee der Passung der klassischen Trait-Faktor-Theorie an. „Kongruenz ist das Resultat des Matching-Prozesses zwischen Person und Umwelt: sie beschreibt den Grad der Übereinstimmung von Persönlichkeit und Berufstätigkeit“ (Jörin Fux, 2005, S. 285). Synonyme für Kongruenz sind Matching, Passung und Fit. Kongruenz entsteht durch Selektions- und Sozialisationsprozesse, da die Interaktion zwischen Person und Umwelt wechselseitig ist (Vannotti, 2005).
5. *Identität*: „Personal identity is defined as the possession of a clear and stable picture of one’s goals, interests, and talents.” (Holland, 1997, S. 5). Gemessen wird Identität mit einer von Holland eigens entwickelten Skala, der Vocational Identity Scale, die das Konstrukt mit 18 Items<sup>15</sup> erfasst (Holland, Daiger & Power, 1980). Nach Holland (1997) moderiert die Identität die Passung von Persönlichkeit und Berufstätigkeit.

Für diese Arbeit werden insbesondere die Konzepte der Kongruenz und der Identität relevant sein. Die Berechnungskalkülannahme (Hexagon) ist u.a. Basis des Schlüsselbegriffs Kongruenz. Deshalb wird zunächst die bereits erwähnte Hexagondebatte dargestellt. Danach wird das wohl best erforschte, aber auch widersprüchlichste Sekundärkonstrukt im Rahmen der Holland-Theorie, die Kongruenz erläutert. Das Kapitel zum Holland’schen Identitätskonstrukt bildet den Abschluss.

## **2.3.9 Die Hexagondebatte**

### **2.3.9.1 Konzeption und empirische Bewährung des Holland’schen Hexagons**

Abbildung 4 stellt die sechs Grunddimensionen und ihre Beziehungen untereinander in der hexagonalen Anordnung dar.

---

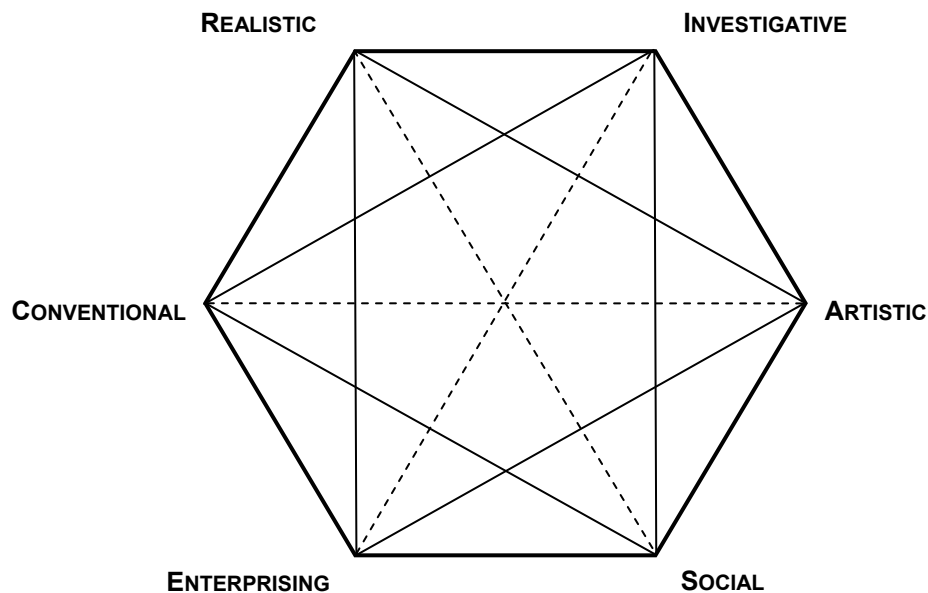
<sup>15</sup> Beispielitems:

„I don’t know what my major strength and weaknesses are.”

“My estimates of my abilities and talents vary a lot from year to year.”

“I am uncertain about the occupation I would enjoy”





**Abbildung 4: Hexagon der RIASEC-Charakteristika nach John L. Holland**

Wie bereits im vorangehenden Kapitel beschrieben, geht Holland (1997) von unterschiedlicher Verwandtschaft der RIASEC-Dimensionen aus. Im hexagonalen Modell (Abbildung 4) benachbarte Dimensionen sind sich ähnlicher, als Dimensionen, die weiter auseinander liegen. Stehen sich zwei Dimensionen gegenüber (z.B. A und C), dann sind sie sich weitgehend fremd. Inhaltlich bedeutet dies, dass Personen, die sich beispielsweise zu erziehend-pflegenden S-Berufen hingezogen fühlen, eher auch kreativ-künstlerischen A-Berufsumwelten zugeneigt sind, als den handwerklich-technischen R-Tätigkeiten. Bezogen auf die Berufsumwelten bedeutet die Berechnungskalkülannahme, dass beispielsweise Berufsumwelten mit verkaufend-führendem E-Charakter zusätzlich häufiger ordnend-verwaltende C-Tätigkeitsanforderungen mit sich bringen, als kreativ-künstlerische A-Elemente.

Die hexagonale Anordnung, so einleuchtend und praktisch sie sein mag, konnte empirisch nur teilweise bestätigt werden (Übersicht über den Forschungsstand in Holland, 1997). Im deutschsprachigen Raum konnte Nagy (2007) die hexagonale Anordnung an einer Stichprobe von GymnasiastInnen zwar bestätigen. Er differenzierte jedoch nicht nach Geschlecht. Jörin Fux (2005) fand in ihrer Untersuchung einen deutlichen Unterschied zwischen den Geschlechtern: Bei Männern findet sich die hexagonale Anordnung eher, wohingegen sie sich bei Frauen überhaupt nicht zeigt.

Ausgehend von der unklaren empirischen Befundlage zum Hexagon wurden zwei Alternativmodelle entwickelt. Prediger (1982; 1999) erarbeitete eine Zweifaktorenlösung und Gati (1991) eine

Dreiclustermodellierung. Sie werden im Folgenden kurz unter dem Gesichtspunkt vorgestellt, ob sie einen empirisch abgestützten Mehrwert zur Holland'schen Hexagonanordnung bieten.

### 2.3.9.2 Die Dreiclusterlösung von Gati

Gati (1991) kritisierte die von Holland vorgeschlagene hexagonale Anordnung der RIASEC-Dimensionen, da sich in vielen empirischen Studien widersprüchliche Ergebnisse dazu summieren und Holland selber (1985) vermerkte, dass die empirischen Daten das Hexagon nicht immer legitimierten. Gati war allerdings ebenso wie Holland überzeugt, dass eine „verwandtschaftliche“ Nähe bzw. eine strukturelle Anordnung der Dimensionen existiere, aber nicht eine zirkuläre. Mittels hierarchischer Clusteranalyse vermochte er, drei Cluster zu eruieren, die eine hierarchisch geordnete Struktur aufzeigen (Abbildung 5).

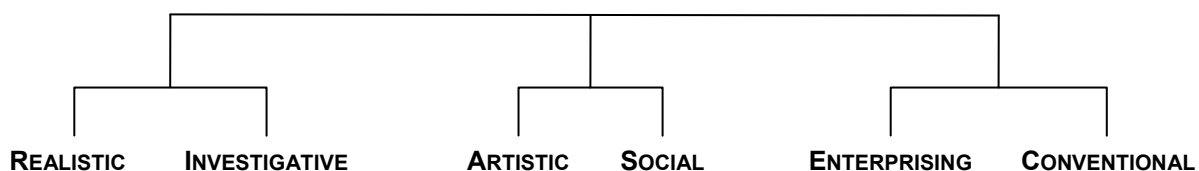
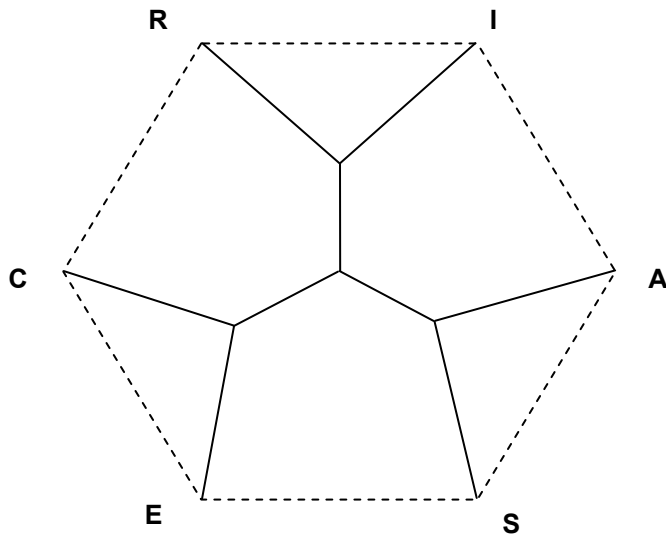


Abbildung 5: Hierarchisches Clustermodell von Gati (1991)

Die RIASEC-Charakteristika weisen empirisch durchaus unterschiedliche Verwandtschaftsgrade auf (Gati, 1991). Jeweils zwei Dimensionen stehen sich inhaltlich nahe. Im ersten Cluster sind die Dimensionen R (handwerklich-technisch) und I (untersuchend-forschend) vereint. Inhaltlich scheint hier eine Verbindung der Themenbereiche „technisch-maskulin-sachlich-objektbezogen-rational“ vorzuliegen. Der zweite Cluster verbindet die Dimensionen A (kreativ-künstlerisch) und S (erziehend-pflegend). Diese Beziehung betont die Nähe „femininer-menschbezogener-geistiger-emotionaler“ Themen. Die dritte Gruppierung vereint E (führend-verkaufende) und C (ordnend-verwaltend). Inhaltlich könnte man diese Verbindung als die „Büro- und Wirtschaftswelt“ interpretieren.

Gati (1991) verglich seine drei hierarchischen Cluster mit dem Hexagon von Holland empirisch an 18 verschiedenen, bereits publizierten Datenmatrizen und kam zum Schluss, dass die hierarchische Lösung dem Hexagon vorzuziehen sei. Er (Gati, 1991) machte jedoch auch einen Ver-

such, seine drei Clusters theoretisch mit dem Hexagon zu vereinen und in einer Kreisanordnung darzustellen (Abbildung 6).



**Abbildung 6: Hierarchisches Clustermodell von Gati in der hexagonalen Anordnung von Holland**

Tracey & Rounds (1993) prüften in einer Metaanalyse die beiden Strukturmodelle von Holland und Gati, sowie die in Abbildung 6 vorgestellte Integration beider Modelle an über 100 publizierten amerikanischen Korrelationsmatrizen. Die drei Gati-Cluster erreichten die schlechtesten Goodness-of-Fit-Werte. Das Integrationsmodell, das sie als Hollgat-Modell bezeichnen, zeigte die beste Goodness-of-fit. Da das Holland'sche Hexagon jedoch nur leicht schlechtere Werte zeigte, verwiesen die Autoren auf das Prinzip der Parsimonität und unterstützen das ursprüngliche Hexagon von Holland. In einer zweiten Metaanalyse derselben Autoren (Rounds & Tracey, 1996) validierten sie wiederum das Hexagon von Holland und die hierarchische Clusterlösung von Gati, dieses Mal an internationalen Matrizen. Die Befundlage wies eine enorme Variabilität zwischen den verschiedenen Ländern auf. Das hierarchische Modell passte generell besser zu den Daten der unterschiedlichen Länder, während das Hexagon kaum crosskulturelle Bestätigung fand. Nagy (2007) fand hingegen basierend auf einer Stichprobe deutscher GymnasiastInnen empirische Evidenz für die Überlegenheit des hexagonalen Modells gegenüber Gatis hierarchischem Strukturmodell. Jörin Fux (2005) bestätigt die drei Gati-Cluster mit ihren deutschsprachigen Stichproben, hält allerdings eine Anordnung im Kreis für sinnvoll, da die Ergebnisse der multidimensionalen Skalierung dafür sprechen. Sie kommt zum Schluss, dass die RIASEC-Sequenz eine hexagonale Anordnung zwar zulässt, jedoch konnte sie die von Holland postuliert-

ten Korrelationsstärkeklassen nicht replizieren und verweist in diesem Punkt auf die gefundenen Gati-Cluster R-I, A-S und E-C.

### 2.3.9.3 Die zweidimensionale Lösung von Prediger

Hollands Annahme eines zweidimensionalen Hexagonkreismodelles impliziert, dass es mindestens zwei voneinander unabhängige Dimensionen gibt, welche den Raum für das Circumplexmodelles aufspannen. Prediger (1982; 1999) führte zwei solche Dimensionen ins hexagonale Modell ein. Die eine Dimension verbindet die beiden Pole *people vs. things*, die andere die beiden Gegensätze *data vs. ideas* (Abbildung 7). Beide gelten sowohl für die Beschreibung von Berufsumwelten als auch für den Personen- bzw. Interessentypus.

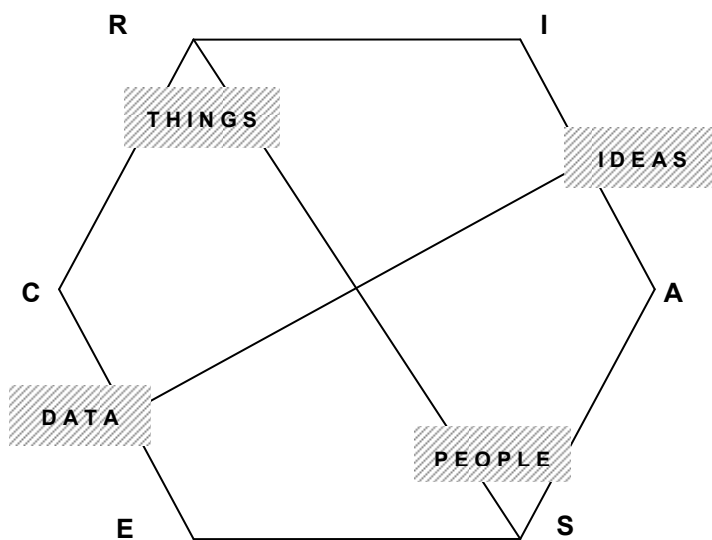


Abbildung 7: Dimensionen von Prediger (1982, 1999) im Hexagon

Berufe<sup>16</sup>, die beim Pol „people“ liegen, beinhalten interpersonelle Aufgaben wie pflegen, leiten, führen, unterhalten und beziehen sich immer auf Menschen oder Tiere. Der gegenteilige, nonpersonale Pol „things“ beinhaltet sämtliche Berufe ohne zwischenmenschliche Aufgaben, die sich dafür mit Maschinen, Werkzeug, Stoffen und Material beschäftigen. Diese Dimension entspricht der im Holland'schen Hexagonmodell enthaltenen Verbindungslinie zwischen den Ausrichtungen Social und Realistic. Erziehend-pflegende S-Berufe beziehen sich auf interpersonelle Aufga-

<sup>16</sup> Die Erläuterung der Abbildung wird beispielhaft für die Berufsumwelten vorgenommen. Analog kann das Modell von Prediger auch für die Personbeschreibungen verwendet werden.

ben, die Prediger dem Pol „people“ zuordnet, während sich handwerklich-technische R-Berufe eher mit nonpersonalen Objekten, wie Maschinen, Material etc., abgeben, die Prediger dem Pol „things“ zuschreibt.

Die zweite, davon unabhängige Dimension liegt gemäss Prediger zwischen den Polen „data“ und „ideas“. Ersterer verweist auf impersonale, sachliche Tätigkeiten, die mit Fakten, Aufnahmen, Daten, Zahlen sowie systematischen Abläufen zu tun haben. Wohingegen der Pol „ideas“ intrapersonelle Tätigkeiten, wie abstrahieren, ausdrücken, theoretisieren etc. abdeckt. Diese beiden Pole liegen im Holland'schen Hexagonmodell jeweils zwischen zwei Eigenschaften. Der Pol „data“ ist eine Mischung von führend-verkaufenden E-Tätigkeiten und ordnend-verwaltenden C-Berufen. Sie beide sind durch sachliche, faktische Qualitäten gekennzeichnet. Enterprising-Berufe liegen jedoch näher am Pol „people“, Conventional-Tätigkeiten enger an „things“. Damit wird ausgedrückt, dass verkaufend-führende E-Berufe neben den sachlichen, faktischen „data“-Merkmalen, zusätzlich durch den Bezug zu Menschen gekennzeichnet sind, während die ordnend-verwaltenden C-Berufe zusätzlich zur sachlich-faktischen Basis durch nonpersonale Bezugsobjekte (Maschinen, Werkzeuge, Stoffe etc.) geprägt sind. Der Pol „ideas“ liegt ebenfalls zwischen zwei Holland-Orientierungen, in diesem Fall zwischen den untersuchend-forschenden I-Berufen und den kreativ-künstlerischen A-Tätigkeitsfeldern. Die intrapersonellen Aufgaben, die Prediger diesem Pol zuschreibt, sind wichtiger Bestandteil beider Holland-Berufsgattungen (A und I). Die Investigative-Berufe sind allerdings im Gegensatz zu den Artistic-Bereichen, stärker dem Pol „things“ zugewandt, während letztere sich gemäss Prediger dem Gegenpart „people“ zuwenden.

Prediger (1982) validierte seine beiden vorgeschlagenen Dimensionen anhand Berufsinteressen und lieferte damit den Nachweis, dass sie auf Ebene von Personbeschreibungen anwendbar sind. Analog wies er seine beiden Dimensionen auch für berufliche Fähigkeiten und Kompetenzen nach (Prediger, 1999) und legitimierte damit die Beschreibung von Berufsumwelten mittels seiner zweidimensionalen Lösung. Gemäss der Studie von Jörin Fux (2005) bestätigen sich die beiden Prediger-Dimensionen auch im deutschsprachigen Raum.

Prediger (2000) zieht das Fazit, dass Hollands Hexagon sehr wohl empirisch bestätigt und nutzbar sei, wenn es auch nicht „perfekt“ habe validiert werden können. Er plädiert für den heuristischen Nutzen, den die theoretische Annahme eines Hexagons liefert (wie z.B. Klassifizierung von Berufen oder praktischer Nutzen in der Berufsberatung) und spricht sich deshalb für „Toleranz“ gegenüber der nur teilweise gelungenen „Annäherung“ an die Wirklichkeit aus.

#### **2.3.9.4 Fazit**

Die Befundlage rund um ein Strukturmodell beruflicher Interessen bzw. Merkmale beruflicher Umwelten ist widersprüchlich. Hollands Hexagon findet nach wie vor sowohl empirische als auch „ideelle“ Unterstützung. Die Alternativansätze von Prediger und Gati bieten jedoch theoretisch wertvolle und empirisch validierte Anregungen bezüglich der strukturellen Anordnung der RIASEC-Dimensionen. Eine Entscheidung für ein Modell bzw. gegen die beiden anderen Ansätze kann nicht eindeutig getroffen werden. Zudem verweisen Ergebnisse aus crosskulturellen Metaanalysen auf die Notwendigkeit länderspezifischer Modellierungen (Rounds & Tracey, 1996).

Da sich für den deutschsprachigen Raum insbesondere das Hexagon nicht eindeutig validieren lässt (Jörin Fux, 2005), werden darauf aufbauende, theoretische Konstrukte von Holland unter Vorbehalt diskutiert. Dies betrifft v.a. das in Kapitel 2.3.8 bereits vorgestellte Sekundärkonstrukt der Passung (Kongruenz), das im folgenden Kapitel erläutert wird.

### **2.3.10 Kongruenz als Passung von Persönlichkeit und Beruf**

#### **2.3.10.1 Kongruenz und ihre Entstehung**

Wie in der Übersicht zu den Sekundärkonstrukten (Kapitel 2.3.8) bereits kurz eingeführt, bezieht sich der Kongruenzbegriff auf die „ideale“ Passung zwischen Person und Umwelt.

Inhaltlich bedeutet Passung oder Kongruenz, die eigenen Fähigkeiten einsetzen, Einstellungen und Werte leben und Rollen adäquat auswählen bzw. ablehnen zu können (Jörin et al., 2004a).

Auf formaler Ebene bedeutet Kongruenz

„grundsätzlich den Grad der Übereinstimmung zwischen zwei Konstrukten: im klassischen Fall handelt es sich bei diesen um eine Person- und eine Umweltcharakterisierung, beide abgestützt auf die Terminologie von Holland. Die „Charakterisierung“ kann aufgrund eines Profils (Ausprägungen in allen sechs Dimensionen) oder aufgrund einer Typisierung (z.B. Primärtypen oder Drei-Buchstaben-Codes) vorgenommen werden (dimensionaler vs. typologischer Ansatz)“ (Jörin Fux, 2005, S. 253).

Die formale, operationale Fassung von Kongruenz stützt sich bei manchen Forschungsgruppen auf die Annahme einer hexagonalen Anordnung der RIASEC-Dimensionen. Da diese Annahme, wie im vorangehenden Kapitel erläutert, nicht zweifelsfrei getroffen werden kann, sollten Kongruenzmessungen gewisser Studien kritisch diskutiert werden. Eine ausführliche Darstellung der Kongruenzmessproblematik findet sich in Kapitel 4.2.4.1.

Kongruenz entsteht in der strukturell-interaktiven Theorie von Holland (1997) durch *wechselseitige Selektions- und Sozialisationsprozesse*. Empirisch finden sich hierzu zahlreiche Studien,

wobei die Selektionsprozesse traditionellerweise in psychologischen, die Sozialisation eher in soziologischen oder pädagogischen Arbeiten betrachtet werden. Die Erforschung der Verschränkung beider Prozesse hat weniger Tradition. Gleichwohl finden sich Befunde im deutschsprachigen Raum zum Zusammenspiel von Selektions- und Sozialisationseffekten hinsichtlich der Frage der Kongruenz von Persönlichkeit und Berufstätigkeit.

In der Jugendbefragung der Zürcher Längsschnittstudie von Schallberger, Häfeli und Kraft (1984) wurden bei rund 500 Schweizer Jugendlichen in einer ersten Messung, ein Jahr vor dem Übergang in die Berufslehre, und vier Jahre später, kurz vor Abschluss derselbigen, unterschiedliche Persönlichkeits- und Ausbildungsmerkmale (berufliche Tätigkeit) erhoben. Es konnte ein reziproker Einfluss von Ausbildungs- und Persönlichkeitsmerkmalen festgestellt werden. Interessant ist insbesondere, dass sich Sozialisationseffekte sogar auf vielfach als stabil bezeichnete Persönlichkeitskonstrukte, wie z.B. Intelligenz, nachweisen liessen. Selektionseinflüsse<sup>17</sup> zeigen sich in verschiedenen Längsschnittuntersuchungen ungleich grösser als Sozialisationseffekte (Schallberger, 1987). Kurz gefasst umschreibt der Autor die Befundlage mit: „Sehr grosse Stabilität, klare Selektionseffekte und – wenn auch substanzielle – deutlich kleinere Sozialisationseffekte“ (Schallberger, 1987, S. 95). Er interpretiert diese Befundlage in Richtung eines Schereneffektes: Gerade weil in der Berufswahl Selektionsprozesse massgeblich beteiligt sind, ist eine gewisse Passung zwischen Person und Arbeitsplatz bereits gegeben. Die längerfristige Sozialisation besteht insofern nur noch darin, diese Passung zu stabilisieren und zu akzentuieren. Diese Interpretation bietet sich auch zum heutigen Zeitpunkt noch an (Schallberger, 2000).

### **2.3.10.2 Kongruenzwahrscheinlichkeit**

Gibt es für jede Person den passenden Beruf und umgekehrt? Jörin Fux (2005) weist auf einen bedeutenden Sachverhalt in der Wirklichkeit des Arbeitsmarktes hin: Persönlichkeitstypus und Berufstypus sind ungleich verteilt. In ihrer Untersuchung erhielt die Autorin dazu folgende aktuelle Ergebnisse zur Situation im deutschsprachigen Raum (Jörin Fux, 2005). Die Dimensionen Realistic (handwerklich-technisch) und Artistic (kreativ-künstlerisch) kommen bei den Persönlichkeitstypen relativ häufig vor, allerdings sind diese beiden Dimensionen selten bei den Berufsumwelten anzutreffen. Die Rangwertverteilungen dieser beiden Dimensionen unterscheiden sich zwischen Persönlichkeits- und Berufsumweltbeschreibung um eine Standardabweichung. „Die Zeit der Handwerkerberufe scheint vorbei zu sein“ (Jörin Fux, 2005, S. 248) und für

---

<sup>17</sup> Schallberger verwendet den Begriff Gravitation anstelle von Selektionseffekten, da dieser zum Ausdruck bringt, „dass dabei vielschichtige Prozesse der Selbstselektion (individuelle Wahl-, aber eben auch z.B. Driftprozesse) und der Fremdselektion (Auswahl durch Organisationen, aber auch z.B. Nichtbeförderung, Versetzung, Zuteilung bestimmter Aufgaben, Entlassung) wirksam sind.“ (Schallberger, 2000, S. 412).

künstlerische Berufe war seit jeher der Markt knapp. Umgekehrt tritt die Dimension Conventional (ordnend-verwaltend) häufig in Berufstätigkeiten auf, wird aber selten als Interesse genannt. Die Rangwertdifferenz überschreitet mehr als eine Standardabweichung. Letztere Asymmetrie betrifft beide Geschlechter gleichermaßen, während die Abweichung hinsichtlich der Dimension R vorwiegend Männer, das Ungleichgewicht bezüglich der Dimension A mehrheitlich Frauen anbelangt. Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede rühren von der bereits in Kapitel 2.3.7.2 dargelegten Präferenzunterschiede zwischen Mann und Frau her<sup>18</sup>. Demzufolge arbeiten eine substantielle Anzahl von Männern mit handwerklich-technischen Interessen und viele Frauen mit kreativ-künstlerischem Personentypus in C-Berufen (ordnend-verwaltend). Jörin Fux (2005) zieht daraus das Fazit, dass sich Kongruenz gar nicht optimal herstellen lässt. Das bedeutet, dass sich in der Realität Personen ohne Rücksichtnahme auf ihre Interessen und Dispositionen dem Angebot des Arbeitsmarktes anpassen müssen.

Jörin Fux (2005) formuliert deshalb die Idee der Kongruenzwahrscheinlichkeit: Es gibt Berufsumwelten, die mit höherer Wahrscheinlichkeit passende Persönlichkeitstypen selektieren können bzw. Personen die eher kongruente Berufstätigkeiten finden als andere. Diese Kongruenzwahrscheinlichkeiten sollten nach Empfehlung der Autorin berücksichtigt und methodisch in die Kongruenzmessung integriert werden.

Es darf dabei jedoch nicht vergessen werden, dass diese Kongruenzwahrscheinlichkeiten (und die Arbeitsmarktchancen im Allgemeinen<sup>19</sup>) nach kulturellem Kontext und Zeit variieren. So entwickeln sich Personen *und* Berufe. Die Berufstätigkeit des Schriftsetzers bzw. der Schriftsetzerin beispielsweise hat sich von einer durch handwerkliches Geschick und Exaktheit gekennzeichneten Arbeit zu einem Computerberuf (Polygraph) entwickelt. Dieser Beruf hat sich sozusagen von den Menschen, die ihn ursprünglich ausübten, weg entwickelt. Die Bestimmung eines Masses der Kongruenzwahrscheinlichkeiten müsste den dynamischen Wandel aufnehmen können.

### 2.3.10.3 Kongruenzhypothese und Auswirkungen von Kongruenz

In der so genannten Kongruenzhypothese beschreibt Holland (1997) die potenziellen Folgen einer optimalen Passung zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit. Gemeinhin gelten *Laufbahnstabilität*, beruflicher *Leistungserfolg* und *Zufriedenheit* als die wichtigsten Auswirkungen

---

<sup>18</sup> Jörin Fux (2005) sowie Proyer und Häusler (2007) zeigen für den deutschsprachigen Raum bezogen auf den Persönlichkeitstyp, dass das Interesse „Realistic“ häufiger bei Männern auftritt, die Dimensionen „Social“ und „Artistic“ signifikant öfter bei Frauen vorkommen (vgl. Kapitel 2.3.7.2).

<sup>19</sup> Die Arbeitsmarktsituation, die sich der untersuchten Kohorte (Jahrgänge 1967/1967) beim Übergang von der Schule in die Berufsausbildung stellte, wird in Kapitel 4.1.2 thematisiert.



einer hohen Übereinstimmung zwischen Person und Berufsumfeld: “Vocational satisfaction, stability, and achievement depend on the congruence between one’s personality and the environment in which one works” (Holland, 1997, S. 11).

Die Konsequenzen einer gelungenen Passung zwischen Person und Umwelt lassen sich unter dem Stichwort „*psychologischer oder subjektiver Berufserfolg*“ subsumieren. Dieses Globalkonstrukt integriert erhöhte Motivation und Kreativität, positive Einstellung zum Lernen, Arbeitszufriedenheit und Laufbahnstabilität. Davon abzugrenzen ist der so genannte „*objektive Berufserfolg*“, der sich anhand der Einkommenshöhe, dem Prestige der beruflichen Funktion und dem Karriereverlauf (vertikal) bemisst.

Nachfolgend werden die empirischen Befunde zur Bedeutung der Kongruenz für die Laufbahnstabilität berichtet, da diese in der vorliegenden Untersuchung im Zentrum des Interesses stehen. Dem Thema Laufbahnstabilität ist zusätzlich ein eigenes, umfassenderes Kapitel 2.4 gewidmet. Der Hauptstrang der Forschung bezüglich der Kongruenzhypothese widmet sich jedoch dem Konstrukt der beruflichen Zufriedenheit. Weiterführende Literatur hierzu findet sich u.a. in den Metaanalysen von Assouline und Meir (1987), Tranberg, Slane und Ekeberg (1993) sowie von Spokane, Meir und Catalano (2000)<sup>20</sup>.

Chartrand & Walsh (1999) thematisieren in ihrem Artikel Probleme bei der Erforschung der Kongruenzhypothese und verweisen hauptsächlich auf die bereits erwähnte Problematik heterogener Kongruenzmessungen (vgl. Kapitel 2.3.10.1 sowie 4.2.4.1) sowie den unadäquaten Einsatz von Querschnittstichproben. Ausgehend von dieser als berechtigt taxierten Kritik werden im Folgenden mehrheitlich Befunde aus längsschnittlicher Forschung vorgestellt.

Assouline und Meir (1986) berichten aus ihrer Metaanalyse (17 Korrelationen;  $n=11855$ ) von einem gesicherten Zusammenhang zwischen Kongruenz und Stabilität, auch wenn er nicht sehr stark ist (durchschnittliche Korrelation:  $r=.15$ ;  $\text{Varianz}(r)=.002$ ). Spokane et al. (2000) erstellten eine neuere Metaanalyse von 66 teils längsschnittlichen Kongruenzstudien, die im Zeitraum zwischen 1985 und 1999 veröffentlicht wurden. Hinsichtlich der Laufbahnstabilität kommen sie zum Schluss, dass ein Zusammenhang zur Passung von Person und Berufstätigkeit im Sinne der formulierten Kongruenzhypothese empirisch gesichert ist. Sie machen allerdings keine Angabe zur Stärke dieses Effekts. Donohue (2006) wies erst kürzlich unter Kontrolle von Alter und der Art der beruflichen Tätigkeit einen signifikanten aber eher schwachen Effekt der Passung auf die Intention, die Tätigkeit weiter auszuüben bzw. den Beruf zu wechseln, nach (4% aufgeklärte Varianz).

---

<sup>20</sup> Kurz darauf eingegangen wird in Kapitel 2.3.12, wenn es um die Probleme der Holland’schen Theorie geht.

Im deutschsprachigen Raum zeigten sich in der längsschnittlichen Untersuchung von Rolfs (2001) signifikante negative Korrelationen in der Grössenordnung von  $r = -.20$  für die Beziehung zwischen Interessenkongruenz und der Absicht, das Studium abzubrechen. In der Zürcher Längsschnittstudie sind Langzeiteffekte von Kongruenz auf die Stabilität der Berufslaufbahn untersucht worden (Schellenberg, 2004): Es konnte kein Effekt der Übereinstimmung zwischen Persönlichkeitstypus und Berufsumfeld (gemessen nach Hollands RIASEC-Charakteristika) im Alter von 15 Jahren auf die Anzahl Berufsfeldwechsel zwischen dem 15. und dem 36. Lebensjahr festgestellt werden. Ein kleiner Effekt konnte für die Männer gefunden werden, jedoch nur wenn die Passung mittels der Pole *people*<sup>21</sup> und *things*<sup>22</sup> des zweidimensionalen Modells nach Prediger (1982, 1999; vgl. Kapitel 2.3.9.3) operationalisiert wurde: Stimmt die Ausprägungen „people/thing“ zwischen Persönlichkeits- und Berufstypus im Alter von 15 Jahren nicht überein, führte dies bei den Männern zu mehr beruflichen Wechseln in ihrer Laufbahn bis zum 36. Lebensjahr.

Diese teilweise widersprüchlichen sowie eher dürftigen Befunde verweisen einerseits auf den Bedarf nach mehr längsschnittlicher Forschung zur Laufbahnstabilität als Outcome von Kongruenz. Andererseits mahnt dies nach erweiterten theoretischen Konzepten. Neben der Kongruenz wird die Laufbahnstabilität noch von *weiteren Faktoren* beeinflusst. Dies wird Thema des Kapitels 2.4 sein, wobei bereits hier angeführt werden kann, dass es kein theoretisches Gesamtkonzept der Laufbahnstabilität gibt und sich infolgedessen das genannte Kapitel mehrheitlich der empirischen Befundlage widmen wird. Zudem sollten moderierende Variablen integriert werden. Holland (1997) geht davon aus, dass das Sekundärkonstrukt Identität (Kapitel 2.3.8) eine solche Moderatorvariable darstellt, die den Zusammenhang von Kongruenz und Laufbahnstabilität gestaltet. Das nachfolgende Kapitel wird diese These erläutern.

## **2.3.11 Das Sekundärkonstrukt Identität**

### **2.3.11.1 Definition und empirische Validierung des Konstrukts**

Holland (1997) versteht unter dem Sekundärkonstrukt Identität die *Klarheit und Stabilität der Vorstellungen einer Person über ihre eigenen Interessen, Fähigkeiten und Ziele* (vgl. Kapitel 2.3.8). Mit dieser Umschreibung liegt das Holland'sche Sekundärkonstrukt relativ nahe an der in Kapitel 2.2.1 getroffenen Arbeitsdefinition von Identität. Beide Begriffsbestimmungen sehen Identität als *stabile, kohärente Innensicht*. Unterschiedlich ist allerdings das Objekt dieser Innen-

---

<sup>21</sup> gemessen durch den Holland-Dreiercode ASE

<sup>22</sup> gemessen durch den Holland-Dreiercode RIC

sicht. Holland bezieht sich auf die persönlichen Interessen, Fähigkeiten und Ziele, während in der Arbeitsdefinition von der Innensicht des *eigenen Selbsts* gesprochen wurde. Das Selbst unterscheidet sich deutlich von Interessen, Fähigkeiten und Zielen, wie im Planetenmodell (Abbildung 3) dargelegt wurde. Letztere sind von Umwelteinflüssen mitgeprägt, während beim Selbst von einem relativ stabilen, teilweise genetisch determinierten Konstrukt ausgegangen wird. Dennoch stehen sich die beiden Auffassungen von Identität nicht ganz unversöhnlich gegenüber. Identität – wie sie in der Arbeitsdefinition verstanden wird – entsteht unter anderem durch Rückmeldungen Aussenstehender zu Fähigkeiten, Interessen, Werten etc. (vgl. die Ergänzungen von Erikson in Kapitel 2.2.1). Diese Rückmeldungen werden internalisiert und manifestieren sich in (kognitiven) Selbstkonzepten sowie im Identitätserleben. Die Holland'sche Begriffsbestimmung von Identität scheint stark durch diesen Aspekt der Identitätsgenese geprägt zu sein. Sie verweist deshalb verkürzt auf Identität als mehrheitlich kognitivem Konstrukt, meint jedoch vermutlich nicht etwas grundsätzlich Anderes, wie in der Arbeitsdefinition beschrieben. Diese Annahme wird durch eigene Gedanken von Holland (1997) gestützt, da dieser annimmt, dass seine drei Sekundärkonstrukte Identität, Konsistenz<sup>23</sup> und Differenziertheit<sup>24</sup> wahrscheinlich dasselbe Konzept repräsentieren<sup>25</sup>. Er nennt zwar das zugrunde liegende Konzept nicht, aber es ist anzunehmen, dass dieses das Selbst ist.

Trotz diesen Bemühungen das Holland'sche Identitätskonzept in die theoretischen Vorarbeiten zur Identitätsentwicklung (Kapitel 2.2) einzugliedern, bleibt es doch oberflächlich und mangelhaft. Dies kritisierte bereits Vondracek (1992). Sein Haupteinwand ist, dass Hollands Identitätskonstrukt eine dürftige, sterile Entwicklung auf Basis von Eriksons reichhaltigem und differenziertem Identitätsbegriff sei, dem die entwicklungspsychologische Perspektive gänzlich fehle. Holland entgegnete (1997), dass sich sein Identitätskonzept in der empirischen Realität bewährt habe, auch wenn es theoretisch mangelhaft sein möge.

*Empirisch* zeigte sich bei High-School- und College-Studierenden, dass die entwickelte berufsbezogene Identität operationalisiert nach Holland<sup>26</sup> mit einer relativ geringen Anzahl und einer hohen Konsistenz<sup>27</sup> von Berufswünschen einher geht (Holland et al., 1980), sowie positiv mit

---

<sup>23</sup> Liegen in der hexagonalen Anordnung der Haupttyp und die beiden Subtypen nahe beieinander, spricht Holland (1997) von einem *konsistenten Persönlichkeitstyp*.

<sup>24</sup> Interessenprofile können mehr oder weniger *differenziert* sein, d.h. die Dimensionen können mehr oder weniger stark überlappen. Holland (1997) geht davon aus, dass flachere Profile auf diffuse Persönlichkeiten bzw. Umwelten hinweisen, wo hingegen pointierte Profile Klarheit und Eindeutigkeit ausdrücken.

<sup>25</sup> Bezogen auf die drei Sekundärkonstrukte Identität, Konsistenz und Differenziertheit schreibt Holland: „They probably represent three techniques for assessing the same concept.“ (Holland, 1997, S. 5)

<sup>26</sup> *Vocational Identity Scale* aus dem Instrument „My Vocational Situation“ von Holland, Daiger und Power (1980, zit. nach Holland, 1997, S. 58).

<sup>27</sup> Liegen in der hexagonalen Anordnung der Haupttyp und die beiden Subtypen nahe beieinander, spricht Holland (1997) von einem *konsistenten Persönlichkeitstyp*.

Selbstwirksamkeitsüberzeugung bezogen auf die Berufsfindung ( $r=.54$ ) und auf die Entscheidungsfähigkeit ( $r=.61$ ) verbunden ist (Solberg, Good, Fischer, Brown & Nord, 1995). Diese Befunde verweisen auf eine konzeptuelle Nähe von beruflicher Identität und Berufswahlreife. Die Verwandtschaft beider Konstrukte findet auch in der Gesamtschau von Holland, Johnston und Asama (1993) über fünfzig, zwischen 1980 und 1992 publizierten, Studien zum Konstrukt Vocational Identity von Holland (Fussnote 26) Support. Holland et al. (1993) vermerkten nach Sichtung der Befundlage, dass Personen, die über ausgeprägte Identitätswerte verfügten, so genannt „berufswahlreife“ Personen seien, die einen positiven Glauben an ihre Karriereentscheidungsfähigkeit besäßen und die sich nicht leicht durch Barrieren oder Umweltprobleme irritieren liessen. Zudem stiessen Holland et al. (1993) auf weitere Befunde, die Personen mit einer klaren beruflichen Identität mit folgenden zusätzlichen Merkmalen charakterisieren: Sie sind interpersonal kompetent, relativ frei von psychopathologischen Störungen, gewissenhaft, hoffnungsvoll, optimistisch und verantwortungsbewusst. So zeigte sich, dass eine klare Identität positiv mit Extraversion und Gewissenhaftigkeit, aber negativ mit Neurotizismus korrelierte (Holland et al., 1993). Grotevant und Thorbecke (1982) zeigten in ihrer Arbeit, dass die Vocational Identity Scale nach Holland signifikant mit dem Konstrukt „Commitment“ gemessen mit dem Identity Status Interview nach Marcia korreliert. Für Frauen zeigte sich auch eine signifikante Korrelation mit „Exploration“, operationalisiert nach Marcia. Die beiden Messinstrumente zu „beruflicher Identität“ – wenn auch theoretisch ungleich gefasst – messen annähernd dasselbe Konstrukt. Hollands Identitätskonstrukt wird in dieser Arbeit als valide betrachtet, dagegen in der Operationalisierung nicht verwendet, sondern auf die Identitätsstadien nach Marcia zurückgegriffen. Diese sind jedoch, wie die Arbeit von Grotevant und Thorbecke zeigte, vergleichbar.

Auch wenn die Holland'sche Operationalisierung nicht zum Einsatz kommen wird, lohnt sich eine Betrachtung der Rolle, die Holland (1997) seinem Sekundärkonstrukt Identität zugewiesen hat.

#### **2.3.11.2 Identität als Moderator der Kongruenzhypothese**

Sekundärkonstrukte *moderieren bzw. qualifizieren* nach Holland (1997) den in den vier Primärkonstrukten (Kapitel 2.3.6) beschriebenen Mechanismus der Beschreibung von Person und Umwelt (erste beide Primärkonstrukte), der Passung (drittes Primärkonstrukt) und ihrer Konsequenz, dem psychologischen Berufserfolg (viertes Primärkonstrukt). In eigenen Worten beschreibt Holland diese qualifizierende Funktion vom Sekundärkonstrukt Identität folgendermassen:

„This work implies that Vocational Identity in conjunction with the rest of the theory provides a simple and plausible explanation of career stability or instability. For example, a person with a clear sense of identity has an explicit and relatively stable picture of his or her goals, interests, skills, and suitable occupations. Therefore, a person with a clear sense of identity is more likely to accept or find work that is congruent with his or her personal characteristics and to persist in his or her search for a congruent work environment. In contrast, persons with a diffuse sense of identity are more likely to have a work history that is characterized by incompatible choice, frequent job changes, and a diverse set of successive jobs.” (Holland, 1997, S. 173)

Trotz der Kritik Vondraceks am Identitätsbegriff von Holland, lobt er die Einführung dieses Konstruktes in die Gesamtheorie der Berufswahl (Vondracek, 1992)<sup>28</sup>.

Die so genannte Moderatorthese ist bislang *empirisch kaum überprüft* worden. In einer Studie von Meeus (1993) an 300 niederländischen Adoleszenten wurde eine positive Beziehung von, nach Marcia gemessener, beruflich entwickelter Identität und Schulerfolg (subjektive Selbsteinschätzung) nachgewiesen. Der Autor interpretierte den Befund so, dass erlebter Schulerfolg Unsicherheiten bezüglich der eigenen Identität reduzieren und infolgedessen hinsichtlich Berufsorientierung motivieren und anregen würde. Eine Forschungsgruppe rund um Vondracek bestätigte in einer Untersuchung an gut 400 amerikanischer SchülerInnen der siebten bis zwölften Schulstufe, dass sich die nach Marcia operationalisierten Identitätsstatusgruppen signifikant hinsichtlich karrierebezogener Entscheidungsschwierigkeiten unterscheiden (Vondracek, Schulenberg, Skorikov, Gillespie & Wahlheim, 1995): Adoleszente, die bereits über eine entwickelte Identität verfügten zeigten signifikant weniger Entscheidungsunsicherheiten, als die Jugendlichen der anderen drei Identitätsstadien. Überraschenderweise unterschieden sich so genannt festgelegte Jugendliche nicht von denjenigen in den Stadien Moratorium bzw. den Suchenden, obwohl die Forschungsgruppe annahm, dass diese aufgrund ihrer „Festlegung“ nicht über Entscheidungsunsicherheiten berichten würden. In der Längsschnittstudie von Bergmann (1998) an rund 260 österreichischen Studierenden erwies sich die vorberufliche Entwicklung als

---

<sup>28</sup> Vondracek (1992) bezeichnet Identität jedoch im Gegensatz zu Holland (1997) als Mediator. Baron und Kenny definieren eine Moderatorvariable als „variable that affects the direction and/or strength of the relation between an independent or predictor variable and a dependent or criterion variable“ (Baron & Kenny, 1986, S. 1174). Statistisch zeigt sich dieser Effekt meist entweder als Interaktionseffekt oder in einem korrelativen Auswertungsparadigma, als Veränderung der Korrelationsstärke bzw. -richtung zwischen unabhängiger und abhängiger Variable. Davon abzugrenzen ist die Idee einer Mediation. Diese basiert auf der Annahme, wonach ein Effekt eines Stimulus hinsichtlich eines Verhaltens durch verschiedene, dazwischenliegende Prozesse bewirkt oder eben mediiert wird (Baron & Kenny, 1986). Statistisch zeigen sich Mediationseffekte u.a. in Pfadanalysen, wenn der Effekt eines direkten Pfades zwischen unabhängiger und abhängiger Variable durch das Einführen eines indirekten Pfades (via einer Mediatorvariable) geschwächt oder gar aufgehoben wird. Baron und Kenny grenzen beide Phänomene klar voneinander ab: „Whereas moderator variables specify when certain effects will hold, mediators speak how or why such effects occur“ (Baron & Kenny, 1986, S. 1176). Obwohl die beiden Funktionen sehr unterschiedlich sind, kann ein und dieselbe Variable sowohl als Moderator als auch als Mediator in ein Modell eingeführt werden: „... one may begin with a moderator orientation and end up elucidating a mediator process“ (Baron & Kenny, 1986, S. 1178). Dies ist in der Theorie von Holland jedoch nicht der Fall. Identität erklärt nicht, wie sich Kongruenz auf ihre Outcomes auswirkt, sondern verstärkt bzw. qualifiziert den beschriebenen Mechanismus.

Determinante einer interessenkongruenten Studienfachwahl, die ihrerseits gemäss der Kongruenzhypothese grössere Zufriedenheit und eine stabile Laufbahn (geringere Studienwechsel- und -abbruchtendenzen) bewirkte. Mehr Forschung zur Bedeutung der Identitätsentwicklung für die Berufswahl, explizit auch mit der Holland'schen Operationalisierung von Identität, wird von Vondracek et al. (1995) verlangt. Diese empirischen Belege bestätigen die theoretischen Annahmen, dass Identität die Passung zwischen Persönlichkeit (Interesse) und beruflicher Umwelt moderiert.

Keine Bestätigung der Moderatorthese konnte in der Untersuchung von Carson und Mowesian (1993) gefunden werden. An einer Stichprobe von rund 140 erwerbstätigen Erwachsenen wurde die Moderatorthese für die drei Sekundärkonstrukte Differenziertheit, Konsistenz und Identität hinsichtlich der Stärke der Kongruenzhypothese (Passung führt zu beruflicher Zufriedenheit) geprüft. Keines der drei Konstrukte vermochte die Beziehung zwischen Kongruenz und Zufriedenheit zu moderieren. Leung (1998) untersuchte den Zusammenhang von Hollands Vocational Identity und der Kongruenz zwischen Interessentypus und Dreiercode des Berufswunsches bzw. Dreiercode der gewünschten Fächerkombination für die Major-High-School-Stufe bei über 350 amerikanischen, hochbegabten Junior-High-School-Studierenden. Eine klare berufliche Identität ging mit der Kongruenz zur angestrebten Fächerkombination, jedoch nicht zum Berufswunsch einher. Der Befund wird so interpretiert, dass der zeitliche Zusammenhang zur geplanten Fächerwahl enger ist und deswegen die Moderatorthese gestützt würde. Anscheinend war der zeitliche Abstand zur effektiven Berufswahl zu gross und die Moderatorthese nicht wirksam.

*Zusammenfassend* kann festgehalten werden, dass die Moderatorthese zwar empirisch Sukkurs erfährt, allerdings bislang nur mit Operationalisierungen nach Marcia und nicht mittels der Vocational Identity Scale nach Holland (vgl. Fussnote 26). Holland (1997) selber wünscht mehr Studien zur Bedeutung des Identitätskonzeptes für die Prognose von Laufbahnstabilität, beruflicher Zufriedenheit, Karriereentscheidungen und Laufbahnziele. "...the predictive value of Identity is untested" (Holland, 1997, S. 174). Wie auch andere AutorInnen (z.B. Vondracek, Meeus) sieht er in der beruflichen Identität eines der wichtigsten Schlüsselkonzepte hinsichtlich der Erforschung von Berufswahlprozessen und beruflicher Kontinuität. "In short, Identity may be the most important secondary construct in the person-environment interaction" (Holland, 1997, S. 59).

### 2.3.12 Probleme und Ungereimtheiten der Theorie von John L. Holland

Wie bei jeder vielfach diskutierten und erforschten Theorie kommen auch bezüglich Hollands Konzeption zu den beruflichen Persönlichkeiten und Berufsumwelten zahlreiche kritische Stimmen auf. Die wichtigsten Kritikpunkte lassen sich in vier Problemkreise bündeln: Kritik an der Idealisierung und Starrheit des *Passungsgedankens*; Ungereimtheiten hinsichtlich der Bedeutung, Definition und Operationalisierung der *Sekundärkonstrukte*; mangelnde *Erklärungskraft* und „*Sexismus*“.

Weinrach und Srebalus (1994) fassen die weit verbreitete Kritik am *Passungsgedanken* in ihrer Übersicht zu Hollands Ansatz zusammen: *Die Vorstellung einer notwendigen Passung zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit sei angesichts der sich wandelnden Arbeitswelt und des zunehmenden ökonomischen Drucks idealisiert und statisch*. Zum einen hat dieser Kritikpunkt eine gewisse Berechtigung, wie die unterschiedlichen Kongruenzwahrscheinlichkeiten (vgl. Kapitel 2.3.10.2) zeigen. Zum anderen basiert die Kritik offenbar in einer verkürzten und verfälschten Darstellung der Holland'schen Theorie, denn Holland (1997) geht von einem strukturell-interaktiven Ansatz aus (vgl. Kapitel 2.3.3): Im Gegensatz zum ursprünglich starren Passungsgedanken der Trait-Faktor-Theorien, nimmt Holland an, dass sich Kongruenz über den Lebenslauf durch wechselseitige Beeinflussung von Sozialisationsprozessen und Selektion entwickelt. Dies entkräftet die unberechtigte Beanstandung der Starrheit des Holland'schen Passungsgedankens. Der Vorwurf der Idealisierung hingegen lässt sich aufgrund der realen, unterschiedlichen Kongruenzwahrscheinlichkeiten nicht ganz zurücknehmen. Es stellt sich allerdings die Frage, ob dies überhaupt ein, aus psychologischer Perspektive, erwünschtes Ziel sein sollte. Das von Holland postulierte, „ideale“ Entwicklungsziel – die Passung – ist in Anbetracht der Kongruenzhypothese, die besagt, dass durch Passung optimaler, psychologischer Berufserfolg (Zufriedenheit, Stabilität und Leistungserfolge) erreicht werden kann, nach wie vor adäquat.

In den vorgehenden Kapiteln wurde bereits mehrfach auf Probleme und Ungereimtheiten rund um die *Sekundärkonstrukte* verwiesen. An dieser Stelle werden die zentralen Punkte kurz zusammengefasst und diskutiert:

1. Wie im Kapitel zur Hexagondebatte (Kapitel 2.3.9) ausführlich dargestellt finden sich empirische Belege für eine hexagonale Anordnung nicht in allen Kulturen und insbesondere im deutschsprachigen Raum nur bei Männern und nicht bei Frauen.
2. Das auf einer hexagonalen Struktur basierende Sekundärkonstrukt Konsistenz ist deshalb – zumindest im deutschsprachigen Raum – in Frage gestellt.

3. Das Sekundärkonstrukt Kongruenz wird von gewissen AutorInnen basierend auf der Annahme einer validen hexagonalen Anordnung der RIASEC-Dimensionen operationalisiert (Ausführungen hierzu folgen in Kapitel 4.2.4.1). Ist diese Annahme nicht gültig, sind diese Kongruenzmasse anzuzweifeln.
4. Das Sekundärkonstrukt Kongruenz ist zudem problembehaftet, weil es unterschiedliche Kongruenzwahrscheinlichkeiten gibt (Kapitel 2.3.10.2).
5. Das Sekundärkonstrukt Identität wurde von Holland sowohl theoretisch als auch operational mangelhaft definiert und gefasst (vgl. Kapitel 2.3.11). So liess sich die Moderatorthese<sup>29</sup> mit dem nach Holland operationalisierten Identitätskonstrukt (Vocational Identity Scale) bislang nicht bestätigen, mit nach Marcia operationalisierten Identitätsmessungen dagegen schon.

Diese fünf Hauptkritikpunkte bezüglich der Sekundärkonstrukte verlangen nach einer Weiterentwicklung der Theorie. Dies kann in dieser Arbeit jedoch nicht geleistet werden. Als pragmatische „Sofortmassnahme“ wird diesen Einwänden allerdings insofern Rechnung getragen, als dass erstens methodisch keine Masse verwendet werden, die auf dem Hexagon basieren (siehe Kapitel 4.2.4.2). Zweitens wird Identität nach Marcia operationalisiert (siehe Kapitel 4.2.2) und drittens wird versucht, die unterschiedlichen Kongruenzwahrscheinlichkeiten durch umsichtige Interpretation aufzufangen.

Eine gewichtige Problematik bzw. Ungereimtheit ist die mangelnde *Erklärungskraft* der in der Theorie von Holland zentralen Kongruenzhypothese. Das bereits in Kapitel 2.3.10.3 aufgeführte Zitat: “Vocational satisfaction, stability, and achievement depend on the congruence between one’s personality and the environment in which one works” (Holland, 1997, S. 11), legt die Überzeugung dar, dass die psychologischen Erfolgsfaktoren einer beruflichen Karriere durch eine adäquate Passung von Persönlichkeit und Berufstätigkeit determiniert sind. Die aktuelle empirische Befundlage präsentiert allerdings ein anderes Bild.

Ein Zusammenhang zwischen *Kongruenz und beruflicher Zufriedenheit* kann zwar nachgewiesen werden, zeigt sich jedoch mit durchschnittlichen Korrelationen von  $r=.21$ ,  $\text{Varianz}(r)=.024$  (Assouline & Meir, 1987, Metaanalyse über 53 Korrelationen,  $n=9041$ ) respektive  $r=.20$ ,  $\text{Varianz}(r)=.019$  (Tranberg et al., 1993, Metaanalyse über 17 Korrelationen,  $n=8608$ ) als vergleichsweise schwach. Spokane et al. (2000) kommen in ihrer Metaanalyse von 66 Studien zum Schluss, dass mittels traditioneller Korrelationsstudien maximal ein Zusammenhang zwischen Kongruenz und Zufriedenheit von ungefähr  $r=.25$  (5% aufgeklärte Varianz) erreicht werden kann. Der Zusammenhang besteht nur hinsichtlich der Arbeitsplatz- bzw. Aufgabenzufriedenheit

---

<sup>29</sup> Identität moderiert den Einfluss von Kongruenz auf den psychologischen Berufserfolg.



und nicht bezüglich der Zufriedenheit mit Einkommen; Gratifikationen oder Boni. Des Weiteren sind die Autoren der Meinung, dass durchaus ein Korrelationsniveau von  $r=.40$  (16% aufgeklärte Varianz) erreicht werden könne, wenn Moderatoren, insbesondere die Wichtigkeit der Arbeit, einbezogen würden. Doch auch wenn der Anteil der aufgeklärten Varianz mangels optimaler Studiendesigns bislang nicht ausgeschöpft wurde, müssen weitere Einflussfaktoren angenommen werden.

Dasselbe Bild, wenn auch noch prägnanter, zeigt sich auch hinsichtlich der Beziehung *Kongruenz – Stabilität*. Wie bereits in Kapitel 2.3.10.3 berichtet, ist die Befundlage widersprüchlich. Anhand im englischsprachigen Raum publizierter Studien kann angenommen werden, dass ein empirisch gesicherter Zusammenhang besteht, aber schwach ist: Assouline und Meir (1987) berichten von einem durchschnittlichen  $r$  von .15. Für den deutschsprachigen Raum steht eine empirische Absicherung noch aus. Wiederum wird der Einbezug von Moderatoren verlangt (vgl. Kapitel 2.3.11.2 zur Identität als Moderator der Kongruenzhypothese). Es scheint allerdings so, dass darüber hinaus weitere, gewichtigere Einflussgrössen eine entscheidende Rolle spielen würden. Dies wird u.a. Gegenstand des Kapitels 2.4 sein.

Die Bestätigung der *Kongruenzhypothese bezüglich des beruflichen Leistungsvermögens*, wurde zwar erbracht, verweist jedoch noch in stärkerem Ausmass auf die Problematik der geringen Erklärungskraft. In der Metaanalyse von Assouline und Meir (1987, 7 Korrelationen,  $n=1331$ ) wird eine durchschnittliche Korrelation von  $r=.06$ ,  $\text{Varianz}(r)=.001$  berichtet. Spokane et al. (2000) bestätigen anhand ihrer Metaanalyse zwar ebenfalls, dass in mehreren Studien eine erwartete Auswirkung von Kongruenz auf die Arbeitsproduktivität und auf die Qualität des beruflichen Engagements nachgewiesen wurde, sie weisen allerdings keine Effektstärke aus.

*Abschliessend* kann festgehalten werden, dass es hinsichtlich des psychologischen, subjektiven Berufserfolgs neben der Kongruenz und allfälligen Moderatoren, noch weitere Einflussfaktoren in die Theorie von Holland integriert werden müssten. Versuche in diese Richtung gibt es bereits. So verband Vannotti (2005) berufliche Selbstwirksamkeit mit der Kongruenz und untersuchte den jeweiligen Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit. Passung erklärte in einem ersten Schritt 23% der Varianz von Arbeitszufriedenheit. Die berufliche Selbstwirksamkeit vermochte diesen Anteil in einem zweiten Schritt um weitere 11% auf insgesamt 34% aufgeklärte Varianz zu erhöhen. Beide Determinanten haben sich als eigenständige Einflussgrössen erwiesen.

Ein letzter gewichtiger Vorwurf, der an Hollands Theorie der beruflichen Persönlichkeiten und Berufsumwelten gerichtet wird, ist derjenige, „sexistisch“ zu sein. Diese Kritik gründet sich, gemäss der Zusammenfassung von Weinrach und Srebalus (1994), auf das Phänomen, dass die RIASEC-Ausprägungen nach Geschlecht variieren. Wie bereits bei der empirischen Validierung

der RIASEC-Dimensionen in Kapitel 2.3.7.2 beschrieben, zeigen sich unter Einsatz verschiedenster Interesseninventare stabile Geschlechtsunterschiede (Proyer & Häusler, 2007). In der Regel tritt der Interessentypus „Realistic“ (handwerklich-technisch) im deutschsprachigen Raum häufiger bei Männern, die Dimensionen „Social“ (erziehend-pflegend) und „Artistic“ (kreativ-künstlerisch) öfter bei Frauen auf (Jörin Fux, 2005; Nagy, 2007; Schellenberg, 2008). Diese geschlechtsbezogene Varianz wurde bereits im genannten Kapitel als Ausdruck einer vielfach untersuchten und durch geschlechtstypische Sozialisierung etablierten Zweiteilung in so genannte Männer- und Frauenberufe interpretiert. Geschlechtsunterschiede in der Berufswahl sind ein Abbild der sozialen Realität und kein Messartefakt. Zu diesem Schluss kommen heutzutage auch viele andere AutorInnen (u.a. Jörin Fux, 2005; Jörin et al., 2004a; Weinrach & Srebalus, 1994). Im Gegenteil: Jörin Fux (2005) fordert sogar, bei der Erforschung von beruflichen Interessen immer an Geschlechtsunterschiede zu denken. In der vorliegenden Arbeit wird dieser Grundsatz weitgehend umgesetzt, da auch bei der längsschnittlich untersuchten LiFE-Stichprobe solche geschlechtsbezogenen Interessendifferenzen vorliegen. Fend (1991) beschrieb die Berufswahl bereits in den Analysen der Jugenderhebung und hielt fest, dass die Berufswünsche während des gesamten Untersuchungszeitraums (zwischen dem 12. und dem 15. Lebensjahr) geschlechtsspezifisch waren. Mädchen wählten aus weniger Berufen aus und zudem aus Berufen, die schlechtere Arbeitsmarktchancen beinhalteten. Dies wird auch in heutigen Studien bestätigt (u.a. Haeberlin, Imdorf & Kronig, 2004; Herzog, Neuenschwander & Wannack, 2004; Nissen, Keddi & Pfeil, 2003). Einige Berufe wie z.B. kaufmännische Berufe, Arzt, Berufe in der Verwaltung (Beamte/-r) erwiesen sich in der Jugendstudie als geschlechtsneutral (Fend, 1991).

Als möglicher Grund für die, aus Arbeitsmarktlogik ungünstigeren Berufswünsche der Mädchen zieht Fend (1991) die Ausbildung dieser Präferenzen bei: Unter Annahme, dass sich Berufswünsche u.a. aus Freizeitaktivitäten entwickeln, haben Mädchen nach Fend (1991) oft ungünstige Freizeitbeschäftigungen: Sie übernehmen häufig repetitive, monotone Hausarbeiten, bei denen die spielerische Einübung berufsrelevanter Kompetenzen nicht zum Tragen kommt (anspruchsvolle Hausarbeiten, die ein Lernpotenzial beinhalten würden, wie das so genannte „Familienmanagement“ werden in der Regel nicht an Kinder delegiert). Darüber hinaus nutzen Mädchen ihre freie Zeit für Hobbies wie Reiten, die sich schlecht in Berufe überführen lassen. Jungen haben im Vergleich bessere Ausgangschancen, da sie ihre Freizeit häufiger mit „technischen“ Beschäftigungen (Basteln, Werkeln, Mofa, Velo etc.) füllen.

### 2.3.13 Zusammenfassung und Einordnung

Ausgangspunkt dieses Kapitels war die Absicht, dass in dieser Arbeit *individuelle Berufsbiografien* unter einer personenzentrierten Perspektive, wie sie in der life-course psychology gepflegt wird, betrachtet werden sollen. Diese Optik verlangt nach differenziellen Theorien der Berufswahl, den so genannten Trait-Faktor-Theorien, unter denen die Theorie der *beruflichen Persönlichkeiten und der Berufsumwelten* von John L. Holland (1959, 1985, 1997) die wohl populärste und elaborierteste ist. Holland gibt ein theoretisches Modell vor, das eine Erklärung bietet, wie Personen zu Berufen kommen und umgekehrt. Durch eine Verschränkung von Selektions- und Sozialisationsprozessen suchen sich Personen ihnen genehme berufliche Umwelten, werden in solche selektioniert und durch diese sozialisiert, wobei sie ihrerseits ihr berufliches Umfeld sozialisieren. Längerfristig entsteht dabei so genannte Kongruenz. Kongruenz ist ihrerseits, gemäss der Kongruenzhypothese, Voraussetzung für *psychologischen Berufserfolg*. Damit ist berufliche Zufriedenheit, Leistungsfähigkeit und -bereitschaft sowie Kontinuität in der Berufsbiografie gemeint. Die *berufliche Identität moderiert* diesen in der Kongruenzhypothese formulierten Zusammenhang: Je klarer das Selbstbild der eigenen Interessen, Werte, Neigungen und Fähigkeiten, desto adäquater gelingt die Passung und desto stärker zeigt sich psychologischer Berufserfolg.

Die hier sehr kurz zusammengefasste Theorie von Holland birgt in sich mehrere Bausteine, die sich sehr vorteilhaft für diese Arbeit nutzen lassen. Die wichtigsten werden im Folgenden kurz heraus geschält und ihren Wert im Hinblick auf die vorliegende Untersuchung dargelegt.

1. Hollands Theorie ist *strukturell-dynamisch*, weswegen sie sich an das *Modell der produktiven Lebensbewältigung* von Fend (2001, Abbildung 1) anschliessen lässt. Gelegenheitsstrukturen und Ressourcen sowohl auf Ebene des Individuums als auch bezüglich seiner Umwelt bewirken in einem ko-konstruktivistischen Prozess die Bewältigung der beiden Entwicklungsaufgaben Berufswahl (Adoleszenz) und Etablierung im Beruf (frühes Erwachsenenalter). Damit lässt sich die Theorie von Holland für die entwicklungspsychologische Perspektive dieser Arbeit nutzen.
2. Holland postuliert, dass die *Berufswahl Ausdruck von Persönlichkeit* sei. Damit stellt er eine Beziehung zwischen Begriffen her, die bislang so nicht verbunden waren. Das heuristische Planeten- oder Schalenmodell von Jörin Fux (2005, Abbildung 3) bietet hier eine zusätzliche Orientierungshilfe. Über die Brücke – Persönlichkeit beeinflusst die Ausgestaltung von Interessen, diese wiederum sind Basis für Berufspräferenzen und diese ihrerseits Ausgangspunkt für die Berufswahl – können diese Begriffe untereinander in Beziehung gesetzt werden. In dieser Arbeit werden die *Begriffe Persönlichkeit und (gemessene) Interessen* deswegen teilweise gleichgesetzt.

3. Eine weitere Stärke der Holland'schen Theorie liegt auch in der Hilfestellung hinsichtlich *operationaler Fassungen* von Konzepten und Begriffen. So liefert sie mit der *RIASEC-Charakteristika* eine handhabbare Beschreibung der Berufsinteressen und der Berufe. Dabei muss jeweils die Geschlechtstypik beachtet werden, da sich die Berufswelt nach Geschlecht segregiert zeigt. Ebenso ermöglicht die Theorie die Passung zu operationalisieren, indem sie Berufsumwelten und Persönlichkeiten in demselben Beschreibungssystem (RIASEC) fasst.
4. Die Kongruenzhypothese von Holland liefert eine Erklärung für die *Stabilität von Berufsverläufen*, die Gegenstand dieser Untersuchung ist. Zudem wird *Identität als Moderator* ins Modell einbezogen, weswegen sich die Theorie für diese Arbeit optimal eignet.

Neben diesem Nutzen der Theorie im Hinblick auf die vorliegende Arbeit zeigen sich jedoch auch *Schwächen*, wie sie in Kapitel 2.3.12 ausführlich besprochen wurden. Als ganz zentral wird dabei die mangelnde Erklärungskraft der Kongruenzhypothese, insbesondere hinsichtlich der Prädiktion von beruflicher Stabilität, betrachtet. Um Berufsverläufe verstehen zu können, müssen *weitere Einflussfaktoren* einbezogen werden. Dies ist Thema des nachfolgenden Kapitels.

## 2.4 Kontinuität und Diskontinuität in der Berufslaufbahn

### 2.4.1 Berufsetappen im Lebenslauf

Wie in Kapitel 2.3.2 bereits thematisiert, begleitet das Thema „Beruf“ beinahe den gesamten Lebenslauf. Super (1980; 1994) identifizierte verschiedene Laufbahnmuster, die allerdings im heutigen Forschungsstand nicht mehr repliziert werden können, weil sich die berufliche Laufbahn – so wie viele andere Lebensbereiche – in den letzten Jahrzehnten destandardisiert hat. Busshoff (1998) schlägt deshalb zur Beschreibung von Berufslaufbahnen das Konzept der Übergänge vor. Die Berufslaufbahn ist eine Kette von Übergängen d.h. eine Kette von Entwicklungsschritten und Veränderungen. Übergänge versteht Busshoff (1998) als Perioden von Unstimmigkeiten im Person-Umwelt-Verhältnis. Das in Kapitel 2.1.6 vorgestellte Modell der produktiven Lebensbewältigung leistet hier einen theoretischen Beitrag, wie Personen diese Übergänge meistern. Zwischen diesen zu bewältigenden Übergangsperioden liegen verschiedene Etappen, die durch relative Kontinuität gekennzeichnet sind. Abbildung 8 stellt die wichtigsten dieser Etappen für den in dieser Untersuchung relevanten Zeitraum (Jugend- bis frühes Erwachsenenalter) schematisch dar.

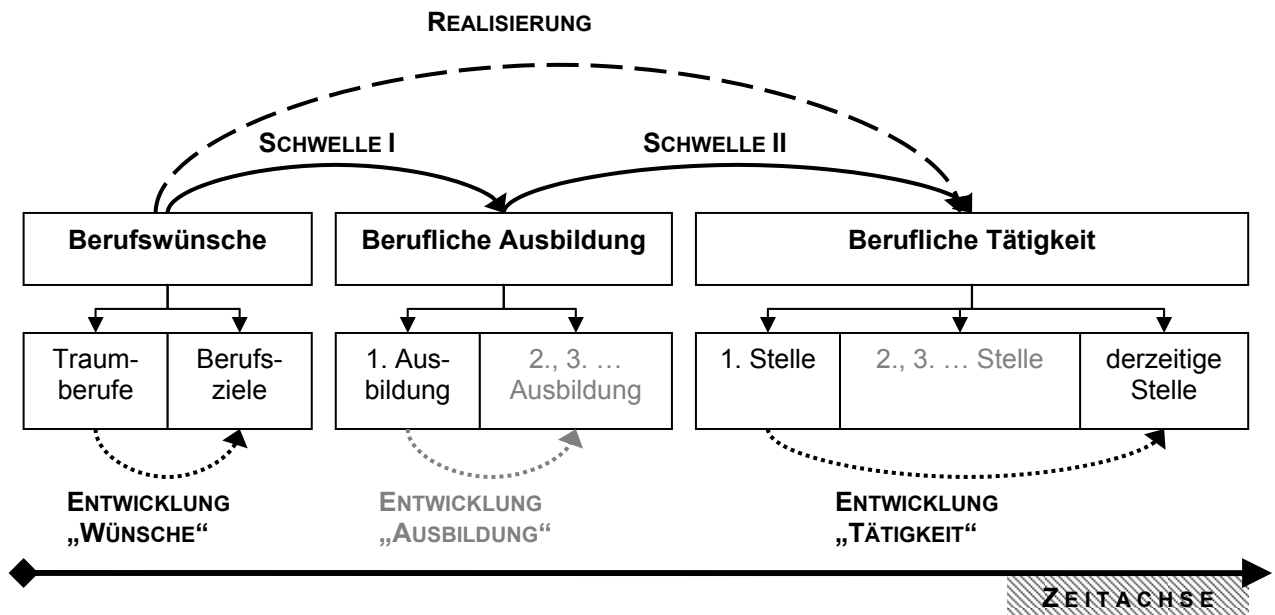


Abbildung 8: Phasen und Übergänge in der beruflichen Laufbahn

Bis ins frühe Erwachsenenalter können drei Hauptetappen<sup>30</sup> der beruflichen Laufbahn differenziert werden: Erstens die schulische Phase, welche die Ausbildung beruflicher Zielvorstellungen und Berufswünsche beinhaltet, zweitens die Berufsausbildungsphase sowie drittens die Phase der beruflichen Praxis, welche verschiedene Arbeitsstellen umfasst. Zwischen diesen drei Berufsphasen liegen zwei Übergänge oder so genannte Schwellen (dargestellt mit durchgezogenen Pfeilen): Schwelle I ist der Wechsel von der Schule in die berufliche Ausbildung und Schwelle II der Einstieg nach einer beruflichen Ausbildung in die Arbeitswelt. Bei beiden Schwellen stellt sich die Frage, ob derjenige Beruf, der man sich gewünscht hat bzw. den man gelernt hat, auch umgesetzt bzw. beibehalten werden kann. Des Weiteren gibt es innerhalb dieser drei Berufsphasen Veränderungen und Entwicklungen. So sind beispielsweise Berufswünsche meist zunächst noch naiv und unrealistisch (so genannte Traumberufe). Sie entwickeln sich erst gegen Ende der Schulzeit zu eigentlichen Leitmotiven und Berufszielen. Auch innerhalb einer Ausbildungsphase können solche Veränderungen vorkommen, diese werden jedoch in dieser Arbeit aus Gründen des Umfangs nicht analysiert. Ebenso gibt es eine Entwicklung in der Tätigkeitslaufbahn. Letztere „Entwicklung Tätigkeiten“ zwischen der ersten hauptberuflichen Tätigkeit nach Abschluss einer beruflichen Ausbildung und der derzeitigen Haupttätigkeit wird ebenso wie die Schwellen I und II sowie die Entwicklung der Wünsche Gegenstand der nachfolgenden Analysen sein. Der Gesamtwandel (gestrichelt) umfasst dann die Frage nach der Realisierung der Berufswünsche (hier der realistischen Zielvorstellungen) in der zeitlich längeren Perspektive.

## **2.4.2 Definition von beruflicher Kontinuität bzw. Diskontinuität**

Berufliche Kontinuität wird analog zum Verständnis von Holland (1996)<sup>31</sup> als *Verbleiben in einem Berufsfeld* (RIASEC) definiert. Konkret bedeutet dies, dass wenn eine Person innerhalb ihres beruflichen Dreiercodes bleibt, ihre Berufslaufbahn als kontinuierlich bezeichnet wird, auch wenn sie wiederholt die Stelle und eventuell sogar den „Beruf“ im umgangssprachlichen Sinn wechselt. Zum Beispiel könnte eine Person mit dem Dreiercode „SAE“ zunächst in der Berufsberatung arbeiten und später mit Hilfe einer Zusatzausbildung zur Erwachsenenbildung wechseln und ihre Berufslaufbahn wäre immer noch kontinuierlich, weil beides SAE-Berufe sind.

---

<sup>30</sup> Personen, die aus verschiedensten Gründen, entweder überhaupt nie ins Erwerbsleben einsteigen oder frühzeitig wieder aussteigen, werden ausgeklammert, da der Fokus dieser Arbeit auf der Frage der Kontinuität bzw. Diskontinuität hinsichtlich verschiedener Berufsfelder innerhalb der Berufslaufbahn liegt.

<sup>31</sup> Holland (1996) definiert berufliche Kontinuität als Verbleiben auf derselben Stelle oder als eine Veränderung innerhalb beruflicher Tätigkeiten, die zur selben Berufskategorie gehören.

Diese Operationalisierung entspricht derjenigen der Person-Umwelt-Kongruenz, da diese sich analog durch den Passungsgrad zweier Holland-Dreiercodes bestimmt (Kongruenzindizes werden in Kapitel 4.2.4.1 vorgestellt). Gati (1985) führte zur Abgrenzung von der Kongruenz zwischen Persönlichkeits- und Umwelttypus für Übereinstimmungsmasse zwischen gleichen Konstrukten (z.B. Berufswünschen oder Berufsstationen) den Begriff der *Kohärenz* ein. Im Folgenden werden deshalb die Begriffe Kohärenz und Laufbahnstabilität bzw. berufliche (Dis-)Kontinuität gleich gesetzt.

Holland (1997) geht davon aus, dass Berufslaufbahnen mit zunehmender Dauer stabiler werden: „Continuity in careers is the rule rather than the exception because careers tend to snowball over the life course“ (Holland, 1997, S. 69). Die Begründung dafür liegt in der wechselseitigen Verschränkung von Selektions- und Sozialisationsprozessen, die sich gegenseitig optimieren, wie empirisch von Schallberger et al. (2000; 1984) bestätigt wurde (vgl. Kapitel 2.3.10.1).

### **2.4.3 Einflussfaktoren auf die Kontinuität der Berufslaufbahn**

Es gibt bis auf einen älteren Versuch von Rhodes und Doering (1983), in dem jedoch v.a. der Prozess im Vordergrund steht, kein theoretisches Gesamtmodell zur beruflichen Kontinuität bzw. zu Berufsfeldwechsel. Die Theorie von Holland (1997) und das handlungstheoretisch basierte Modell der produktiven Problembewältigung von Fend (2001) bieten jedoch zwei theoretische Bezugsrahmen, die auf potenzielle Einflussgrößen verweisen.

Die Kongruenz zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit wirkt sich nach Holland (1997) auf die Laufbahnstabilität aus (vgl. Kapitel 2.3.10.3 zur Kongruenzhypothese). Identität moderiert dabei den Effekt von Passung hinsichtlich der Kontinuität beruflicher Karrieren (Kapitel 2.3.11.2): „Stability of successive career aspirations or jobs held over the life span will be positively associated with high levels of consistency, differentiation, and identity“ (Holland, 1997, S. 37). Wie in Kapitel 2.3.12 geschildert, vermag die Kongruenzhypothese von Holland (1997) zwar in gewissem Masse berufliche (Dis-)Kontinuität vorherzusagen. Sie erklärt allerdings nur einen geringen Anteil, weswegen weitere Einflussgrößen einbezogen werden müssen.

Die handlungstheoretische oder in der Terminologie von Holland als „strukturell-interaktiv“ bezeichnete Perspektive, verweist neben der aktiven Arbeit an der eigenen Identität und einer gelungenen Passung auf weitere Einflussgrößen der beruflichen Kontinuität wie Handlungskompetenzen, personale und soziale Ressourcen sowie historisch und sozialstrukturell vorgegebene Opportunitätsstrukturen (Faltermeier et al., 2002; Fend, 1991, 2001). Busshoff (1998) betont in seinem theoretischen Beitrag insbesondere die Bedeutung der Berufswahlreife und einer hohen Selbstwirksamkeitserwartung. Nach dem Lebenszeit-, Lebensraumansatz der Laufbahnentwick-

lung von D.E. Super (1980; 1994) wirken sich Rollenveränderungen wie z.B. die Übernahme der Elternrolle im Erwachsenenalter zusätzlich auf die Karriereentwicklung aus.

In Abbildung 9 wird ein Versuch unternommen, die beiden Ansätze von Holland (1997) und Fend (2001) in ein Gesamtmodell zu integrieren.

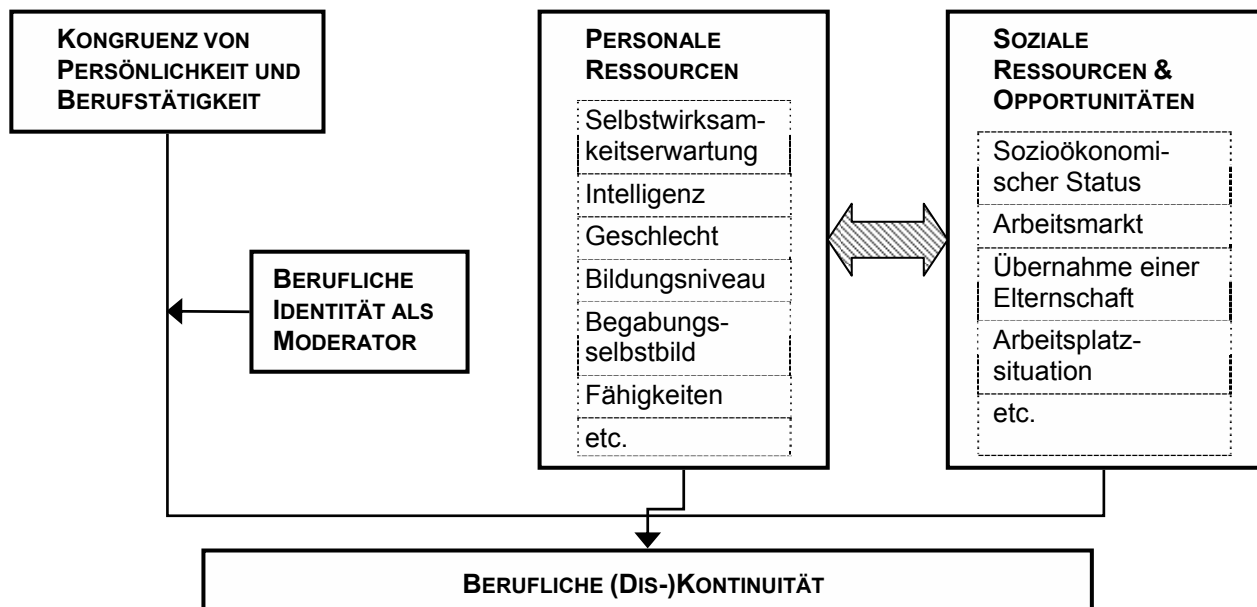


Abbildung 9: Heuristisches Prädiktionsmodell der beruflichen (Dis-)Kontinuität

Im linken Teil der Abbildung 9 ist der Theoriebaustein von Holland (1997) eingeführt. Im rechten Teil sind handlungstheoretisch verankerten Einflussparameter aufgeführt. Dabei wurde in Anlehnung an das Fend'sche Modell der Problembewältigung (Abbildung 1) zwischen personalen und sozialen Ressourcen unterschieden, wobei letztere durch Opportunitätsstrukturen ergänzt wurden. Beispielhaft sind Prädiktoren genannt, wobei bewusst ist, dass diese Aufzählung nicht abschliessend ist. Dies ist jedoch nicht das Ziel dieser Arbeit, da sich die Fragestellung nicht im engeren Sinne auf die möglichst perfekte Prädiktion von beruflicher Stabilität ausrichtet, sondern diese eher im Gesamtzusammenhang des beruflichen Lebenslaufs betrachtet wird. Die Integration beider Theorien bleibt sicherlich dürftig und unvollständig. So werden beispielsweise Querbezüge zwischen personalen und sozialen Ressourcen zur Identitätsentwicklung, die gewiss bestehen, nicht eingezeichnet. Das Modell soll bewusst ein heuristisches Hilfsmittel darstellen, weshalb es auch fragmentarisch bleiben darf.

Wichtig erscheint, dass Einflussgrößen aus verschiedenen Theorien beigezogen werden, um Berufsverläufe zu verstehen. Im Folgenden werden empirische Befunde zur Stabilität vorgestellt.



Dabei werden zwei Stabilitätsphasen unterschieden: Erstens die Frage nach der kohärenten Umsetzung und Realisierung von Berufswünschen und zweitens die Laufbahnstabilität.

## **2.4.4 Empirische Befunde zur Kontinuität in der Berufslaufbahn**

### **2.4.4.1 Realisierung von Berufsinteressen und Berufswünschen**

Studien zur Realisierung von Berufsinteressen und Berufswünschen in der Berufslaufbahn verweisen auf ein Nebeneinander von Kontinuität (Verwirklichung des Berufswunsches) und Diskontinuität (Abkehr vom Berufswunsch). So setzten knapp 60% der High-School-Studenten in einer älteren Untersuchung von McLaughlin und Tiedeman (1974) ihren im letzten Schuljahr gefassten Berufsplan mit einer entsprechenden beruflichen Ausbildung ein Jahr später um, gut 40% schlugen einen anderen Weg ein. Nach 11 Jahren (1971) arbeiteten immerhin noch knapp 40% in dem von ihnen 1960 gewünschten Berufsfeld. Häufige Wechsel zeigten sich von der Holland-Dimension I (Investigative) zu E (Enterprising). Eine etwas geringere Realisierungsrate zeigte sich bei einer Untersuchung an 19- bis 25-jährigen Beschäftigten (Baethge, Hantsche, Pelull & Voskamp, 1989): 33% fanden eine Ausbildung exakt im gewünschten Beruf, weitere 18% hatten gar keinen dezidierten Berufswunsch und fanden nach eigenen Angaben einen zufrieden stellenden Ausbildungsplatz. Die übrigen Befragten wählten andere „second-best“-Ausbildungen oder hatten grössere Schwierigkeiten beim Einmünden in die Berufslaufbahn. Konietzka (1999) verglich den Realisierungsgrad von retrospektiv (!) erfragten Berufswünschen in den Kohorten 1920-1960. In allen Kohorten verwirklichten ca. 30% ihre Berufswünsche durch eine kohärente berufliche Ausbildung, wobei Männer in früheren Kohorten eine leicht höhere Wahrscheinlichkeit hatten ihre Berufspläne umzusetzen. Wer mehrere Ausbildungen gemacht hatte, konnte seine Chancen den Berufswunsch zehn Jahre nach der Ausbildung noch zu realisieren, vergrössern. Mehrere Ausbildungen dienten also augenscheinlich eher dazu den Berufswunsch zu verwirklichen, als sich in neue Berufsfelder zu begeben. Dieser Befund deutet darauf hin, dass Berufswünsche den Charakter von wegweisenden Handlungszielen innehatten. In einer jüngeren Einzelfallstudie zur Realisierung des Berufswunsches (IAS-Code nach Holland) eines jungen Mannes von 16 Jahren zeigte sich, dass er mit seinem ESA-Beruf als 26-Jähriger zwar nicht ganz, aber immerhin bezüglich zweier Dimensionen (Artistic und Social) seinen ursprünglichen Wunsch verwirklicht hatte (Miller, 2002). Auch neuere Ergebnisse der Zürcher Längsschnittstudie (Schellenberg & Schallberger, 2004, 2005) verweisen auf eine partielle Prädiktionskraft des beruflichen Interesses im Alter von 15 Jahren auf die ausgeübte Berufstätigkeit mit 36 Jahren, insbesondere bezogen auf die Dimensionen R (Realistic) und S (Social) – in etwas geringerem Ausmasse bei E (Enterprising) und C (Conventional). Im Zweijahreslängsschnitt von

Nagy (2007) zeigte sich, dass die Interessen zunächst die Entscheidung für eine bestimmte Gymnasialform<sup>32</sup> beeinflussen und diese ihrerseits die Studienfachwahl vorbestimmt. Diese Vorspurung über eine interessengeleitete Wahl von schulischen Freifächern wurde auch in Studien von Eccles und Wigfield (z.B. Eccles & Wigfield, 2002; Wigfield, Eccles, MacIver, Reuman & Midgley, 1991) bestätigt.

Die Realisierungswahrscheinlichkeit wird durch verschiedene Grössen mitbestimmt. Das Erlangen der Berufswahlreife und einer entwickelten Identität gehen dabei mit einer grösseren Verwirklichungsrate und mehr beruflicher Kontinuität einher. So zeigte sich in einer längsschnittlichen Untersuchung von Seifert, Bergmann und Eder (1987), dass Jugendliche, die noch während der Schulzeit Laufbahnexploration betrieben und sowohl eine gewisse Entschiedenheit und Sicherheit als auch eine berufliche Identität entwickelten, drei Jahre später vor dem Abschluss der Berufslehre deutlich weniger dazu tendierten, ihren Beruf zu wechseln als Jugendliche mit niedrigen Werten hinsichtlich dieser Variablen. Neben personbezogenen Merkmalen dürfen dabei Opportunitätsstrukturen wie aktuelle Wirtschaftslage, Lehrstellenspektrum am Wohnort etc. selbstverständlich nicht ungenannt bleiben. Jörin Fux (2005) stellte in ihrer Untersuchung eine Ungleichverteilung zwischen beruflichen Interessen und Berufsangebot fest. Die Dimensionen R (Realistic) und A (Artistic) traten auf dem Arbeitsmarkt seltener auf als in den Interessenprofilen der Befragten; die Dimension C (Conventional) kam dagegen in Berufen häufiger vor als in Berufswünschen. Das bedeutet, dass sich in Realität Personen ohne Rücksichtnahme auf ihre Interessen und Dispositionen dem Angebot des Arbeitsmarktes anpassen müssen! Die Verwirklichungswahrscheinlichkeit von Berufswünschen ist demnach auch vom Berufsfeld abhängig.

#### **2.4.4.2 Kontinuität der beruflichen Tätigkeitslaufbahn**

Bezogen auf die Kontinuität der beruflichen Tätigkeitslaufbahn (Karriere) gibt es nur sehr wenig und v.a. ältere Forschungsbefunde. G.D. Gottfredson (1977) zeigte in den späten 70er Jahren, dass sich Tätigkeitslaufbahnen über ein Intervall von fünf Jahren als erstaunlich stabil erwiesen: Über 70% der Untersuchungsgruppe war noch im selben Berufsfeld tätig. Ältere Berufstätige waren stabiler als jüngere. Schellenberg und Schallberger (2003) berichten aktuelle Ergebnisse aus der Zürcher Längsschnittstudie zur Kontinuität beruflicher Tätigkeiten. Zwischen dem Beruf mit 19 Jahren und der aktuellen Tätigkeit mit 36 Jahren zeigte sich, dass noch 50% der Berufstätigen im selben Berufsfeld arbeiten, wobei Frauen kontinuierlichere Laufbahnen aufwiesen als Männer. Bei 40% der Fälle sind Diskontinuitäten durch einen beruflichen Aufstieg und einem

---

<sup>32</sup> berufliche Gymnasien z.B. agrarwissenschaftliches oder sozialpädagogisches Gymnasium

damit verbundenen Wechsel in einen E-Beruf (führend-verkaufend) begründet. Zu mehr Diskontinuität und Wechsel führen auch Merkmale der Arbeitssituation. Empirisch nachgewiesen werden konnte dies hinsichtlich Über- bzw. Unterforderung am Arbeitsplatz (Valentine, 2001; Wilk & Sackett, 1996) sowie mangelnder Arbeitsplatzzufriedenheit (Donohue, 2007). Wise und Millward (2005) zeigten anhand qualitativer Interviews zu Gründen für Berufswechsel, dass Bemühungen um eine Work-Life-Balance insbesondere nach Übernahme der Elternrolle zu Diskontinuitäten in der Karriere führten.

---

## 3 FRAGESTELLUNG

## 3.1 Deskription der Identität und der beruflichen Entwicklung

---

### 3.1.1 Aufgabenstellung und Schwerpunktsetzung

Wie ganz zu Beginn in Kapitel 2.1.2 eingeführt, unterscheiden Baltes et al. (1996) vier Hauptaufgaben der Entwicklungspsychologie der Lebensspanne. Die erstgenannte dieser Aufgaben ist die systematische Beschreibung der Struktur und der Sequenzen der Entwicklung über den gesamten Lebensverlauf. Dieser Auftrag wird in der vorliegenden Arbeit aufgenommen und Kapitel 5.1 den deskriptiven Befunden gewidmet. Es werden drei Schwerpunkte gesetzt: Erstens die Dokumentation der beruflichen Identität vor Beginn der Laufbahn. Zweitens eine variablenzentrierte Beschreibung der beruflichen Orientierungen über den Lebenslauf hinweg sowie drittens die Deskription der Übergänge unter dem Gesichtspunkt der Kontinuität vs. Diskontinuität.

### 3.1.2 Beschreibung der Identitätsstadien

#### 3.1.2.1 Fragestellung

Nach Erikson (1995) treiben unterschiedliche Motoren die menschliche Entwicklung voran (Kapitel 2.2.3): endogene, psychische und soziale Prozesse. Damit wird zum einen der lebensgeschichtliche Zeitraum der Identitätsentwicklung begründet: Nach dem endogenen Entwicklungsplan findet die Identitätskrise im Jugendalter statt. Zum anderen werden durch psychosoziale Prozesse differenzielle Entwicklungsverläufe erklärt. Bezogen auf die Identitätskrise gelten der Erfahrungs- und Erprobungsraum in der Peergroup sowie gesellschaftlich terminierte Ansprüche hinsichtlich der Übernahme verschiedener Rollen (hier der Berufsrolle) als zentrale psychosoziale Einflussgrößen.

In Kapitel 2.2.6 wurde verdeutlicht, dass die Identitätsentwicklung als zentraler Kompetenzerwerbsprozess in der Phase der Adoleszenz verstanden wird. Wenn auch der Prozess unterschiedlich ablaufen kann, so können nach Marcia (1993a) doch vier Identitätsstadien differenziert werden: diffuse, suchende, festgelegte bzw. erworbene Identität. *Treten diese vier Identitätsstadien in den vorliegenden Daten auf und wer kennzeichnet sich durch welches der vier Identitätsmerkmale?* Diese Fragen leiten die Beschreibung dieses ersten Schwerpunkts.

### 3.1.2.2 Erwartungen und Thesen

Aus den theoretischen Annahmen können verschiedene Erwartungen abgeleitet werden:

1. Die theoretische Konzeption, dass die Identitätskrise im Jugendalter stattfindet, und die bestätigenden empirischen Befunde diesbezüglich (Kapitel 2.2.5) legen nahe, dass auch für die dieser Arbeit zugrunde liegende Datenbasis Identitätsentwicklungsspur in der Adoleszenz beobachtet werden können. Konkret wird erwartet, dass sich alle vier Identitätsstadien nach Marcia (1993a) bezogen auf die berufliche Identität bei 15-Jährigen nachweisen lassen.
2. Die gesellschaftlich definierten Zeiträume für die Übernahme einer beruflichen Rolle variieren nach Schultypus. So wird von Haupt- und RealschülerInnen bereits mit 14 bzw. 15 Jahren erwartet, dass sie sich für einen Beruf entscheiden. GymnasiastInnen wird ein grösserer Zeitabschnitt eingeräumt. Zudem werden in einer Peergroup von Haupt- und RealschülerInnen, in der praktisch alle zeitgleich vor der Berufswahl stehen, vermutlich mehr Erfahrungen ausgetauscht und häufiger über berufliche Alternativen gesprochen, als in Gleichaltrigengruppen von GymnasiastInnen, bei denen der Druck nicht gleichermassen gross ist. Es wird für die vorliegende Arbeit deshalb erwartet, dass sich bei Haupt- und RealschülerInnen mehr Jugendliche mit erworbener Identität befinden, als bei GymnasiastInnen. Bei letzteren wird erwartet, dass sich ein grösserer Anteil diffuser bzw. suchender Identitätsstadien abzeichnet.

### 3.1.3 Deskription des Berufsverlaufs und der beruflichen Kontinuität

#### 3.1.3.1 Vorbemerkungen

Ausgehend von einer *variablenzentrierten Perspektive* wird die Entwicklung der Berufe über den Lebenslauf hinweg beleuchtet. Wie in Kapitel 2.3.2 erläutert tritt „Beruf“ praktisch in allen Phasen des Lebenslaufs auf. Die Berufs- und Ausbildungswahl als typische Entwicklungsaufgabe des Jugendalters (Kapitel 2.1.5.1) sowie die berufliche Einmündung und Etablierung als Aufgaben des frühen Erwachsenenalters (Kapitel 2.1.5.2) gelten dabei als besonders sensible und wichtige Phasen. Sie geben die Sequenz der Berufsverläufe weitgehend vor, so dass die Beschreibung sich insbesondere der *inhaltlichen Struktur der Berufe sowie der Kontinuitätsfrage bei Übergängen* widmet.

### 3.1.3.2 Fragestellungen

Die inhaltliche Struktur von Berufen wird durch die RIASEC-Dimensionen<sup>33</sup> von Holland (1997) charakterisiert. Da jedem Beruf, sei es ein geäußelter Berufswunsch oder eine tatsächlich ausgeübte Berufstätigkeit, wie in Kapitel 2.3.7 beschrieben, ein Dreibuchstabencode zugewiesen wird, kann aufsummiert nach Berufsetappe die Verteilung der sechs RIASEC-Charakteristika betrachtet werden. Werden beispielsweise bei den frühen Traumberufen häufig so genannte Tierberufe (TierpflegerIn, BereiterIn, ZoodirektorIn etc.) genannt, summiert sich die Eigenschaft R (handwerklich-technische, „outdoor“-Aktivitäten), die all diese Berufe charakterisiert. Werden diese Berufsträume nicht realisiert, sondern Berufsausbildungen vorwiegend im Bürobereich (ordnend-verwaltende C-Berufe) absolviert, dann sinkt der R-Anteil im Vergleich.

*Wie sich die Verteilungen der RIASEC-Berufsscharakteristika empirisch in den Lebensläufen zeigen, ist Gegenstand des zweiten Deskriptionsschwerpunktes.*

An den in Kapitel 2.1.3 definierten Entwicklungsbegriff, unter dem adaptive Veränderungsprozesse gekennzeichnet durch die zwei Grundformen „Aufbau – Erhalt“ und „Regulation von Abbau“ verstanden werden, kann die Frage nach der Kontinuität von beruflicher Entwicklung angeschlossen werden. Die erste Grundform von Entwicklung „Aufbau – Erhalt“ zeigt sich phänomenologisch in kontinuierlichen Laufbahnen, während die zweite Grundform „Regulation von Abbau“ sich durch Diskontinuitäten zeigt. Phänomenologisch betrachtet, existieren nur diese beiden Erscheinungsformen von beruflichen Entwicklungsverläufen. Deshalb wird der dritte Deskriptionsschwerpunkt der Frage der (Dis-)Kontinuitäten gewidmet sein. *Wie kontinuierlich bzw. wechselhaft zeigen sich berufliche Übergänge?* Dabei wird berufliche Kontinuität wie in Kapitel 2.4.2 hergeleitet als Verbleiben in einem Berufsfeld (RIASEC) definiert.

Ein Spezialfall beruflicher Kontinuität darf nicht unerwähnt bleiben: Berufliche Kontinuität zwischen dem Berufswunsch und der beruflichen Ausbildung oder sogar der später ausgeübten beruflichen Tätigkeit entspricht der umgangssprachlich formulierten Realisierung des Berufswunsches. *Wie viele Personen ihre Berufswünsche verwirklichen und zu welchem Grad ist ebenso Gegenstand dieses dritten Deskriptionsschwerpunktes.*

---

<sup>33</sup> Zur Erinnerung (vgl. auch die ausführliche Beschreibung in Tabelle 2):

Realistic = handwerklich-technisch, Investigative = untersuchend-forschend, Artistic = kreativ-künstlerisch  
Social = erziehend-pflegend, Enterprising = führend-verkaufend, Conventional = ordnend-verwalten

### 3.1.3.3 Erwartungen und Hypothesen

Folgende Fragen und Erwartungen leiten dabei die Auswertungen:

3. *Wie häufig kommen die einzelnen RIASEC-Dimensionen in den Berufsetappen vor?*

Empirische, systematische Beschreibungen der RIASEC-Charakteristika über Berufsverläufe sind bislang keine bekannt. Aus Befunden querschnittlicher Studien und aus der Forschung zu Berufsinteressenverläufen wird versucht, zentrale Erwartungen abzuleiten. Ausgehend von Befunden der Metaanalyse zu Interessenstabilitäten von Douglas Low et al. (2005) wird vermutet, dass sich die Dimensionen Realistic und Artistic als beständiger erweisen, als Conventional und Enterprising. Bezüglich letzterer beider wird angenommen, dass sie mit zunehmendem Alter häufiger vorkommen. Jörin Fux (2005) berichtet von einem steigenden Anteil von Führungsaufgaben bei fortgeschrittener Berufslaufbahn.

4. *Gibt es Unterschiede zwischen den Eigenschaften der Wunschberufe und der eigentlichen Berufslaufbahn?*

In Kapitel 2.3.10.2 wurde die unterschiedliche Kongruenzwahrscheinlichkeit berichtet. Jörin Fux (2005) zeigte, dass die Dimensionen Realistic und Artistic bei den Interessen relativ häufig vorkommen, jedoch selten bei den Berufen anzutreffen sind. Umgekehrt trat die Dimension Conventional häufig in Berufstätigkeiten auf, wurde aber selten als Interesse genannt. Es wird angenommen, dass sich dies gleichartig als Differenz zwischen Berufswünschen und ausgeübten Berufen manifestiert.

5. *Zeigen sich dabei Geschlechtsunterschiede?*

Um dem Appell Jörin Fux (2005) nach geschlechtsspezifischen Analysen gerecht zu werden (vgl. Kapitel 2.3.12 ) wird diese Frage in den Katalog aufgenommen. Im deutschsprachigen Raum interessieren sich Männer im Vergleich stärker für handwerklich-technische R-Berufe, wohingegen sich Frauen ausgeprägter erziehend-pflegenden S-Berufen sowie kreativ-künstlerischen A-Berufen zuwenden (Jörin Fux, 2005; Proyer & Häusler, 2007; Schellenberg, 2008). Diese Geschlechtstypik wird hinsichtlich der gesamten Berufslaufbahn erwartet.

6. *Zeigen sich Unterschiede nach Bildungsniveau?*

Obwohl die RIASEC-Charakteristika nach Holland (1997) eigentlich nicht bildungsniveaubezogen sind, zeigte sich die Interessendimension Investigative in der Studie von Jörin Fux (2005) überdurchschnittlich häufig bei HochschulabsolventInnen. Dieser intuitiv einleuchtende Befund wird auch in den eigenen Daten angenommen.



7. *Treten weitere Spezifitäten beispielsweise nach Urbanitätsgrad des Wohnorts im Jugendalter oder Interaktionseffekte auf?*

Explorativ sollen weitere Analysen gemacht werden. Dabei interessiert der soziokulturelle Kontext des Wohnorts während des Jugendalters. Es wird angenommen, dass sich in ländlichen Gemeinden andere Berufswünsche und Lehrangebote abzeichnen, als in urbanen Zonen. Zudem werden Interaktionseffekte zwischen diesen verschiedenen Merkmalen (Geschlecht, Bildungsniveau etc.) untersucht. Erwartungen und Hypothesen stehen dabei im Hintergrund. Die Analysen erfolgen nach explorativen Gesichtspunkten.

8. *Wie kontinuierlich zeigen sich berufliche Übergänge?*

Holland (1997) geht, wie in Kapitel 2.4 berichtet, davon aus, dass Berufslaufbahnen mit zunehmender Dauer stabiler werden. Die Begründung dafür liegt in der wechselseitigen Verschränkung von Selektions- und Sozialisationsprozessen, die sich gegenseitig optimieren, wie empirisch von Schallberger et al. (2000; 1984) bestätigt wurde. Es wird deshalb erwartet, dass lebensgeschichtlich betrachtet, spätere Übergänge durch mehr Kontinuität gekennzeichnet sind, als frühere Transitionen.

9. *Berufswünsche werden mehrheitlich realisiert.*

Auf der Grundlage von Hollands Theorie (1997) sind Berufswünsche Ausdruck von Persönlichkeit (2.3.6). Nur eine Passung von Persönlichkeit und Berufstätigkeit führt längerfristig zu Berufserfolg im Sinne von Zufriedenheit und Stabilität. Die Realisierung von Berufswünschen ist dem zufolge zentraler Bestandteil einer produktiven Lebensbewältigung. Es wird deshalb angenommen, dass Berufswünsche überwiegend realisiert werden.

10. *Berufswünsche realisieren sich in der Regel nicht vollständig, doch zu einem substantiellen Teil.*

Nach Holland (1997) lassen sich sowohl Persönlichkeit als auch Berufstätigkeit anhand der sechs RIASEC-Grunddimensionen beschreiben (Kapitel 2.3.7). Der dimensionale Ansatz beinhaltet die Idee, dass jeder Person und jedem Beruf nicht nur ein einziger Grundtyp zugewiesen wird, sondern dass Profile in Form von Dreibuchstabencodes die Persönlichkeit bzw. Berufstätigkeit beschreiben. Daraus leitet sich die Frage nach dem Realisierungsgrad ab: Werden alle Dimensionen eines Berufswunschkreiercodes verwirklicht, oder nur zwei, oder nur eine? Ausgehend von der Passungstheorie wird in der vorangegangenen Hypothese angenommen, dass Berufswünsche mehrheitlich realisiert werden. Vor dem Hintergrund einer sich zunehmend verändernden Berufswelt und der Forderung nach Flexibilität in der Berufslaufbahn, wird umgekehrt davon ausgegangen, dass sich Berufswünsche heutzutage nicht zu 100% realisieren lassen. Aus diesen Überlegungen ergibt sich die Hypothese, wonach Berufswünsche in der Regel nicht eins zu eins,

doch zu einem substanziellen Teil, d.h. in zwei von drei Dimensionen verwirklicht werden.

## **3.2 Entwicklungszusammenhänge und Bedingungen**

---

### **3.2.1 Aufgabenstellung und thematische Fokussierung**

Neben der im vorangegangenen Kapitel 3.1 bereits genannten Aufgabe der Beschreibung von Entwicklungsverläufen, werden in diesem Kapitel die von Baltes et al. (1996) zusätzlich geforderten Hauptaufgaben einer Psychologie der Lebensspanne in Angriff genommen. Dies sind die Identifizierung der Verbindungen zwischen früheren und späteren Ereignissen und Entwicklungsprozessen sowie die Beschreibung der Faktoren und Mechanismen, die die lebenslange Entwicklung begründen. Kontinuität wird ergo nicht nur beschrieben, sondern es wird in Kapitel 5.2 versucht, *ihre Bedingungen zu erklären*. Es ist dabei nicht Ziel dieser Arbeit eine möglichst perfekte Prädiktion von beruflicher Kontinuität zu erreichen, sondern verschiedene Einflussgrößen, insbesondere der Identitätsentwicklungsstand, im Sinne der von Baltes et al. (1996) gestellten Aufgaben zu beleuchten.

### **3.2.2 Fragestellung**

Das in Abbildung 9 vorgestellte heuristische Prädiktionsmodell der beruflichen (Dis-)Kontinuität dient als Strukturierungshilfe bei der von Baltes et al. (1996) verlangten Beschreibung von Faktoren, die die lebenslange berufliche Entwicklung begründen. In diesem Modell wurden, wie in Kapitel 2.4.3 beschrieben, zwei Theoriebausteine verknüpft: der handlungstheoretische Ansatz der produktiven Problembewältigung von Fend (2001) sowie die berufspsychologische Theorie von Holland (1997).

Das in Kapitel 2.1.6 vorgestellte Modell der produktiven Problembewältigung von Fend (2001) liefert einen umfassenden theoretischen Bezugsrahmen zur Erklärung unterschiedlicher Entwicklungsverläufe. Nach dem Modell zeigen sich unterschiedliche Bedingungen in Form spezifischer Ressourcenlagen, wobei zwischen Ressourcen auf Ebene der Person (z.B. Intelligenz, Sozialkompetenzen etc.) und solchen auf Ebene des Kontextes (z.B. elterliches Stützsystm, Peergroup

etc.) differenziert wird. Neben diesen für alle Entwicklungsprozesse gültigen Einflussgrößen, kommen für den beruflichen Fortgang spezifische Faktoren hinzu, wie sie in der Theorie von Holland (1997) genannt werden (Kapitel 2.3.4f.). Insbesondere das Sekundärkonstrukt Identität, dem Holland (1997) einen moderierenden Effekt hinsichtlich der kontinuierlichbildenden Wirkung von Kongruenz zuschreibt, soll in dieser Arbeit beleuchtet werden.

Die Bedingungen beruflicher Kontinuität lassen sich im Fend'schen Modell nach person- bzw. kontextbezogenen Merkmalen ordnen. Die Identität wurde in Abbildung 9 noch lose neben diese Struktur gestellt, wobei im erläuternden Text bereits darauf hingewiesen wurde, dass selbstverständlich Verbindungen zu personalen und sozialen Ressourcen angenommen werden. Ausgehend von der theoretischen Beschreibung von Identität (Kapitel 2.2.6) als Kompetenz, sowie aufgrund der empirisch bestätigten Nähe (Kapitel 2.3.11.1) zu verschiedenen Personmerkmalen wie Berufswahlreife (Holland et al., 1993; Solberg et al., 1995), Sozialkompetenz, Extraversion und Gewissenhaftigkeit (Holland et al., 1993) sowie Entscheidungssicherheit (Grotevant & Thorbecke, 1982), kann der Identitätsentwicklungsstand zu den personalen Ressourcen gezählt werden.

Wie in Kapitel 2.4.4 dargestellt ist die empirische Befundlage zur Prädiktion von beruflicher (Dis-)Kontinuität zwar in Anbetracht dokumentierter Zusammenhänge zwischen einzelnen Einflussfaktoren und der beruflichen Stabilität viel versprechend, allerdings lässt sich bislang kein Gesamtbild der Zusammenhänge und Bedingungen festhalten. Leider kann diese Aufgabe in dieser Arbeit ebenso wenig umfassend gelöst werden. Es wird jedoch versucht, personenbezogene und kontextbezogene Einflussgrößen gebündelt zu analysieren, um der Verzettlung der Bedingungsgrößen entgegenzuwirken. Die Frage, die in dieser Arbeit bearbeitet werden soll, lautet: *„Welche personbezogenen und welche kontextbezogenen Ressourcen und Bedingungen, insbesondere der Identitätsentwicklungsstand vor der Berufswahl, beeinflussen die Kontinuität des Berufsverlaufs?“*

### **3.2.3 Hypothesen**

#### **3.2.3.1 Erwartungen zur Rolle von personalen Einflussfaktoren**

*11. Männer und Frauen unterscheiden sich bezüglich der beruflichen Kontinuität ihrer Laufbahnen: Männer wechseln häufiger das Berufsfeld, da sie öfter in führende und leitende Tätigkeiten aufsteigen und damit in so genannte E-Berufe kommen.*

Ausgehend von den in Kapitel 2.4.4 berichteten Ergebnissen aus der Zürcher Längsschnittstudie (Schellenberg & Schallberger, 2003) wird angenommen, dass Frauen gemessen an der Anzahl Berufsfeldwechsel kontinuierlichere Berufslaufbahnen zeigen als

Männer. Männer steigen häufiger in Führungspositionen auf, was einem Berufsfeldwechsel gleichkommt (E-Ausrichtung, führend-verkaufend).

- 12. Eine im Jugendalter erworbene Identität führt im Vergleich zum suchenden und zum diffusen Identitätsstatus zu grösserer Realisierungschance des Berufswunsches und zu mehr Kontinuität in der Berufslaufbahn. Die Rolle einer übernommenen Identität ist unklar.*

Aus der Beschreibung der vier Identitätsstadien nach Marcia (1993a) hinsichtlich deren Auswirkung auf die Berufswahl von Archer (1993) wird angenommen, dass die erworbene Identität im Gegensatz zu den anderen drei Identitätsstadien die Verwirklichungschancen der Berufswünsche erhöht und insgesamt zu mehr Kontinuität in der Berufslaufbahn führt. Sie gilt als optimales Endziel der Identitätsentwicklung (Kapitel 2.2.5.4) und ging auch in der Untersuchung von Seifert et al. (1987) mit mehr beruflicher Kontinuität einher. Meeus, Iedema, Helsen et al. (1999) kommen allerdings aufgrund ihrer eigenen Studien zum Schluss, dass die übernommene Identität durchaus ein alternatives, wünschenswertes Endziel einer allgemeinen Identitätsentwicklung sein kann (Kapitel 2.2.5.3). Ob sich dies auch bezüglich der beruflichen Identität zeigt, wird untersucht.

- 13. Personale Ressourcen beeinflussen die Kontinuität von Berufslaufbahnen.*

Personale Ressourcen und Handlungskompetenzen beeinflussen nach dem Modell von Fend (1991) die Entwicklung. In Form von überfachlichen Kompetenzen zeigen sich personale Ressourcen in der Studie von Bieri Buschor und Forrer (2005) auch empirisch eng mit den RIASEC-Dimensionen verbunden (Kapitel 2.3.7.2). Ebenso konnte empirisch eine Verbindung zwischen Persönlichkeitsmerkmalen und Berufsinteressen nachgewiesen werden (Larson et al., 2002). Wie das Zusammenspiel von personalen Ressourcen und Kontinuität in den einzelnen Berufsfeldern ist, bleibt jedoch offen. These ist deshalb ganz allgemein, dass personale Ressourcen die Kontinuität von Berufslaufbahnen beeinflussen.

### **3.2.3.2 Hypothesen zur Rolle von Kontextmerkmalen**

- 14. Veränderungen in Opportunitätsstrukturen im Erwachsenenalter führen zu mehr Diskontinuität in der Berufslaufbahn.*

Veränderte Opportunitätsstrukturen und Rollenwechsel (z.B. Arbeitslosigkeit, Elternschaft) beeinflussen aus handlungstheoretischer Sicht (Faltermeier et al., 2002; Fend, 1991, 2001) und aus Perspektive des Lebenszeit-, Lebensraumansatzes von Super (1980; 1992; 1994) die berufliche Kontinuität (Kapitel 2.4.3). Sie führen zu mehr Diskontinuität in der Berufslaufbahn. Dies zeigt sich auch empirisch (Kapitel 2.4.4.2): Beruflicher Auf-

stieg (Schellenberg & Schallberger, 2003), bestimmte Merkmale des Arbeitsplatzes (Donohue, 2007; Valentine, 2001; Wilk & Sackett, 1996) sowie die Übernahme von elterlichen Verpflichtungen (Wise & Millward, 2005) führen zu häufigeren beruflichen Wechseln.

#### *15. Die Kontinuität variiert nach Berufsfeld (RIASEC).*

Diese Frage befasst sich mit den Berufsfeldern und deren Binnendifferenzierung: In welchen Berufsfeldern zeigen sich kontinuierlichere Laufbahnen, in welchen Diskontinuität und Brüche? Sie schliesst an These 4 an, die auf die Realisierungschancen von Berufswünschen fokussiert. Aus den dort aufgegriffenen differenziellen Verwirklichungswahrscheinlichkeiten lässt sich ableiten, dass sich diese Unterschiede auch später in der Berufslaufbahn noch manifestieren.

## **3.3 Wünschbare Entwicklungsziele**

---

### **3.3.1 Einordnung des Fragenkreises**

Die letzte von Baltes et al. (1996) genannte Hauptaufgabe einer Entwicklungspsychologie der Lebensspanne sucht nach biologischen und umweltbedingten *Chancen und Risiken* für die individuelle lebenslange Entwicklung (Kapitel 2.1.2). Dieser Aufgabe wird in der vorliegenden Arbeit nicht im engeren Sinne nachgegangen, doch leitet sie auf eine wichtige übergeordnete Frage: Welches sind die erwünschten, optimalen Entwicklungsziele und ist die berufliche Kontinuität eines davon?

In Kapitel 2.1.4 wurde die Benennung von Merkmalen einer erfolgreichen Entwicklung eingeleitet, wobei sich gezeigt hat, dass Entwicklungsziele unter anderem alters- und kulturspezifisch sind. Für die in dieser Untersuchung interessierende Altersspanne wurde dargestellt, dass sich in westlichen Gesellschaften erfolgreiche berufliche Entwicklung durch die Berufsfindung in der Adoleszenz und durch den beruflichen Einstieg sowie Etablierung im frühen Erwachsenenalter manifestiert (Kapitel 2.1.5).

Holland (1997) spezifizierte das wünschbare berufliche Entwicklungsziel, in dem er Laufbahnstabilität, berufliche Zufriedenheit und berufliches Leistungsvermögen als weitere Merkmale von Berufserfolg nannte (Kapitel 2.3.10.3). Dabei rückt die bereits im Einleitungskapitel und in Ka-

pitel 2.1.7 gestellte leitende Forschungsfrage nach der Idealvorstellung einer zur Identität bzw. Persönlichkeit passenden Berufswahl und Berufsbiografie wieder ins Zentrum. Wie in der Kongruenzhypothese von Holland (1997) zum Ausdruck kommt, ist diese Idealvorstellung Grundlage des psychologischen Berufserfolgs und damit psychologisch betrachtet funktional. Wer einen zur eigenen Persönlichkeit passenden Beruf ausüben kann, wird zufriedener sein, länger im Berufsfeld verbleiben und bessere Leistungen zeigen, so die Annahme von Holland (1997).

### 3.3.2 Fragestellung

Wie in Kapitel 2.3.12 zu den Problemen und Ungereimtheiten der Holland'schen Theorie beschrieben, ist die Erklärungskraft der Kongruenz hinsichtlich der Berufserfolgsmerkmale jedoch gering. Daraus kann geschlossen werden, dass weitere Einflussgrößen zur optimalen beruflichen Entwicklung beitragen. Holland (1997) verweist selber auf die Bedeutung des Sekundärkonstrukts Identität. Technisch gesprochen moderiert diese, so Hollands These, die Auswirkung eines zur Persönlichkeit passenden Berufs v.a. hinsichtlich der Laufbahnstabilität. Inhaltlich bedeutet dies, dass Laufbahnstabilität nicht in jedem Fall ein wünschbares Entwicklungsziel ist. So ist beispielsweise im Fall einer Berufswahl, die auf einer diffusen Identität gründet, eine konsequente Verwirklichung des Berufswunsches wahrscheinlich eher ungünstig, da die vermeintliche Passung nicht auf einer elaborierten und stabilen Innensicht des eigenen Selbsts beruht. Die wenigen Studien, die diese Frage zumindest ansatzweise untersuchen (Kapitel 2.3.11.2), bestätigen Zusammenhänge von Identitätsstatus und beruflicher Entscheidungssicherheit (Meeus, 1993; Vondracek et al., 1995). Dies kann in Richtung der erwarteten Auswirkung einer entwickelten Identität auf eine gelungene Passung und spätere berufliche Kontinuität gewertet werden. Eine moderierende Wirkung von Identität hinsichtlich der anderen Merkmale beruflichen Erfolgs (z.B. Zufriedenheit in der Studie von Mowesian, 1993) konnte bislang nicht empirisch nachgewiesen werden. Die Forschungslage ist indes auch dürftig.

In einem dritten Ergebniskapitel (5.3) sollen Fragen zu erwünschten Entwicklungszielen beantwortet werden. *Was führt zu psychologischem Berufserfolg? Welche Bedeutung kommt diesbezüglich der Identität zu? Unter welchen Umständen ist insbesondere die Laufbahnstabilität kein wünschenswertes Entwicklungsziel?*

Kongruenz als Passung zwischen anhand von Interesseninventaren gemessener Persönlichkeit und Berufstätigkeit, wie sie Holland (1997) definiert, kann mit den vorliegenden Daten nicht operational gefasst werden. Da sich allerdings in Kapitel 2.3.5 gezeigt hat, dass Berufswünsche ebenso wie mittels Inventaren erhobene Interessen Ausdruck von Persönlichkeit sind, können sie

als Proxies eingesetzt werden. Die folgenden Erwartungen gründen immer auf diesem Verständnis von Passung.

### 3.3.3 Thesen

*16. Eine Übereinstimmung von Berufswunsch und Berufstätigkeit führt zu psychologischem Berufserfolg.*

Die so genannt klassische Holland'sche Kongruenzhypothese (Kapitel 2.3.10.3) wird in These 16 übernommen. Wird eine dem Berufswunsch entsprechende Berufsausbildung gemacht, wird erwartet, dass sich diese Passung günstig den psychologischen beruflichen Erfolg auswirkt.

*17. Eine Übereinstimmung von Berufswunsch und Berufstätigkeit führt zu psychologischem Berufserfolg unter der Bedingung, dass im Jugendalter die berufliche Identitätsentwicklung schon fortgeschritten war.*

Ausgehend von den eingangs dieses Kapitels gemachten Überlegungen zur Frage der wünschenswerten Entwicklungsziele, wird vermutet, dass sich berufliche Passung insbesondere dann als optimaler Entwicklungsweg zeigt, wenn sie auf einem wie in Kapitel 2.2.5.3 definierten Endziel der Identitätsentwicklung beruht. In der Formulierung von Holland (1997) wird der beruflichen Identität eine moderierende Wirkung zugeschrieben (Kapitel 2.3.11.2). Befragte mit im Jugendalter festgelegter oder entwickelter Identität sollten demnach qualifiziertere Berufswünsche äussern, deren Realisierung zu später optimalerer Laufbahnstabilität, beruflicher Zufriedenheit und zu grösserem Leistungserfolg führt.

*18. Psychologischer Berufserfolg wird von einer Vielzahl von Einflussgrössen bestimmt und ist deshalb nur schwach prädictierbar.*

Die schwache Erklärungskraft der Holland'schen Kongruenzhypothese (Kapitel 2.3.12) verweist auf psychologischen Berufserfolg als komplexeren Sachverhalt als in seiner Theorie angenommen. In Anbetracht, dass die vorliegende Längsschnittstudie einen Zeitraum von mehr als 20 Jahren umfasst, wird zusätzlich vermutet, dass unzählige Ereignisse und Einflüsse mitverantwortlich sind, ob psychologischer Berufserfolg resultiert oder nicht. Er wird deshalb erwartet, dass keine grossen Effekte einzelner, weniger Faktoren gefunden werden.

---

## 4 METHODE



## 4.1 Stichprobe

### 4.1.1 Die LIfE-Studie

Die Datengrundlage für die vorliegende Arbeit stammt aus dem interdisziplinären, binationalen Forschungsprojekt *LifE*<sup>34</sup> (*Lebensverläufe ins frühe Erwachsenenalter*). Das längsschnittliche Design der LIfE-Studie ist in Abbildung 10 grafisch veranschaulicht.

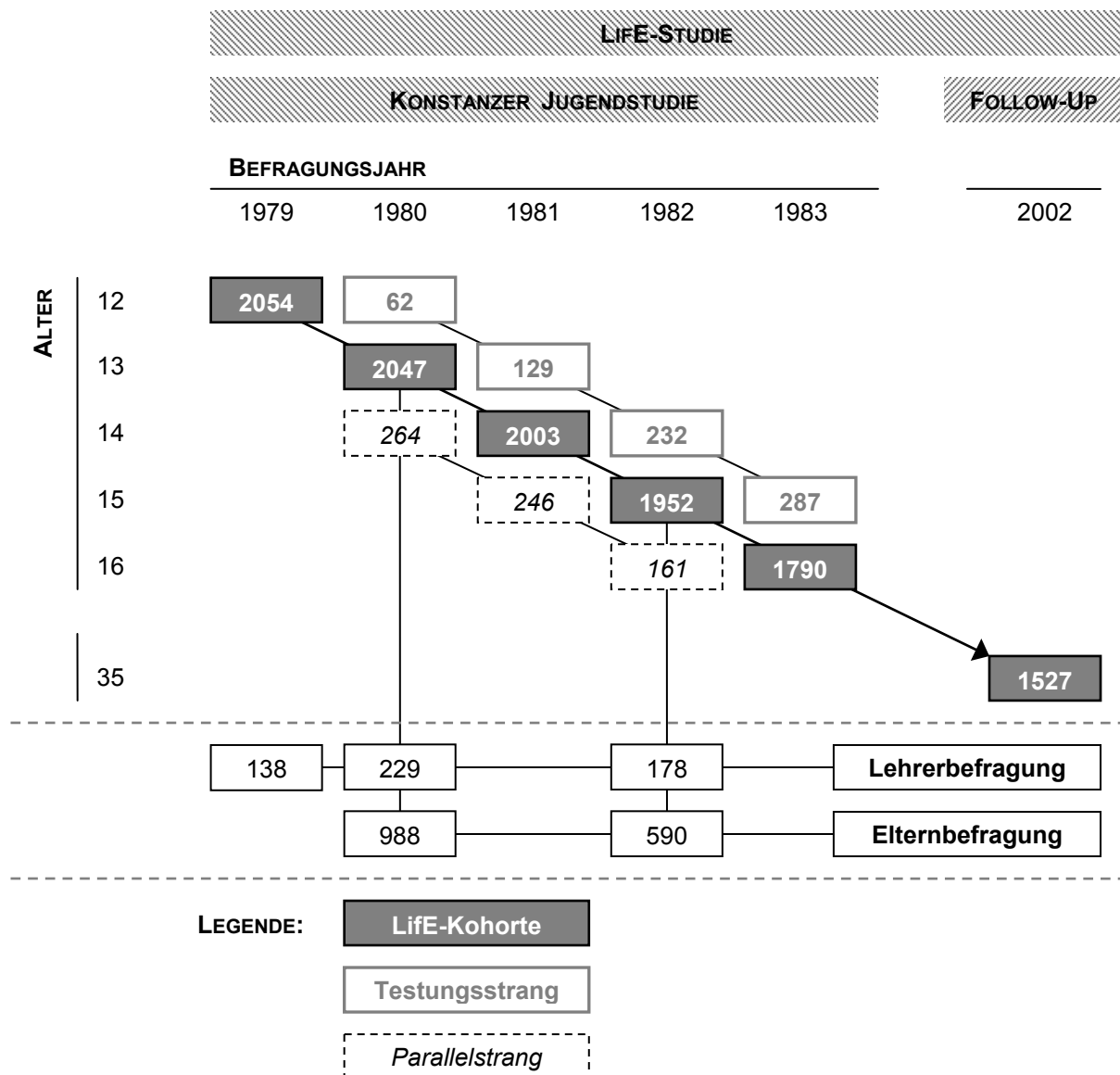


Abbildung 10: Design der LIfE-Studie

<sup>34</sup> Lebensverläufe von der späten Kindheit ins frühe Erwachsenenalter (LifE). Die Bedeutung von Erziehungserfahrungen und Entwicklungsprozessen für die Lebensbewältigung – Follow-Up zur Konstanzer Jugendlängsschnittstudie, Entwicklung im Jugendalter' (Fend et al., 2002)

Ausgangspunkt bildete die *Konstanzer Jugendlängsschnittstudie*<sup>35</sup>, bei der in den Jahren 1979 bis 1983 jährlich wiederkehrend rund 2000 SchülerInnen der Stadt Frankfurt und des umliegenden Odenwaldgebietes zu ihrer psychosozialen Entwicklung befragt wurden. Die Kohortenstudie umfasste grösstenteils Jugendliche der Jahrgänge 1966/1967, die im besagten Zeitraum ihr 12. bis 16. Lebensjahr durchliefen. Die Jugenduntersuchung wurde um eine Lehrpersonen- und eine Elternstudie erweitert, sowie durch Befragungen von Test- und Parallelsträngen ergänzt. Diese Jugendlängsschnittstudie wurde im Jahr 2002 durch eine *Follow-Up-Erhebung*<sup>36</sup> ausgedehnt und damit die Möglichkeit geschaffen, einen Zeitraum von rund 20 Jahren zu erforschen. Der Fokus des Follow-Up-Projektes lag auf der produktiven Lebensbewältigung der jungen Erwachsenen in verschiedenen Bereichen wie Beruf, Partnerschaft, etc. Es wurde ein umfassendes Befragungsinstrument eingesetzt, welches interdisziplinär von EntwicklungspsychologInnen, PädagogInnen und SoziologInnen entwickelt wurde.

Insgesamt wurden von den ProbandInnen des Konstanzer Jugendlängsschnitts (1979-1983), *1527 junge Erwachsene* im Follow-Up 2002 wiederbefragt. Davon machten 575 Personen zu allen sechs Messzeitpunkten mit; 579 konnten vier- oder fünfmal befragt werden und der Rest (373) zwei- oder dreimal. Das Durchschnittsalter dieser 1527 Versuchspersonen betrug im Jahr 2002 35.5 Jahre, wobei die jüngste Versuchsperson zum Zeitpunkt der Befragung 34 Jahre und die älteste gut 38 Jahre alt waren. Von Fend und Berger (2005) durchgeführte Repräsentativitätsanalysen im Vergleich zu ALLBUS 2002 (Gruppe der 30- bis 39-Jährigen in Westdeutschland) zeigen, dass Personen nichtdeutscher Staatsangehörigkeit untervertreten sind. Zudem befinden sich etwas weniger Personen mit geringer Schulbildung und aus tieferer sozioökonomischer Schicht in der Gruppe der Wiederbefragten. Frauen und Männer sind praktisch gleich häufig vertreten.

Es steht somit ein annähernd repräsentativer, umfassender, längsschnittlicher Datensatz von mehr als 1500 Lebensverläufen (Altersspanne 12-35 Jahre) zur Verfügung, welcher die Analyse von Langzeiteffekten erlaubt. Die Anlage der längsschnittlichen Datenbasis mit nur einer Kohorte (geboren 1966/1967) erlaubt es jedoch nicht, historische Wandlungsprozesse und individuelle Veränderungen systematisch zu trennen. Durch eine umsichtige Interpretation wird versucht, diesem Umstand Rechnung zu tragen. Ebenso fehlen Angaben zu wichtigen externalen Einflussgrössen wie Lehrstellensituation, Arbeitsmarktchancen etc. Aus den allgemein zugänglichen sozialgeschichtlichen Daten seit der Nachkriegszeit ist allerdings bekannt, dass in den Jahren

---

<sup>35</sup> Die Instrumente der Jugendstudie sind in Fend und Prester (1986) beschrieben. Die Ergebnisse sind in den fünf Bänden von Fend zur Entwicklungspsychologie in der Moderne publiziert worden (Fend, 1990, 1991, 1994, 1997, 1998). Eine Übersicht und Zusammenfassung der Konstanzer Längsschnittstudien 1979-1983 und der drei Zürcher Replikationsstudien (1990, 1995, 1998) erarbeitete Faulstich-Wieland (2000).

<sup>36</sup> Skalen und Einzelitems sind im Arbeitsbericht von Berger et al. (2004) beschrieben. Eine umfassende Beschreibung der Life-Studie und des Follow-Ups findet sich in Fend und Berger (2005).

1982 und 1983, zum Zeitpunkt des Übertritts der untersuchten Kohorte in die Berufsausbildung, die Lehrstellensituation und Arbeitsmarktchancen prekär waren (vgl. hierzu Hillmert, 2004; Mayer, 2004).

#### 4.1.2 Analysestichprobe

Für die vorliegenden Auswertungen wurden von den 1527 jungen Erwachsenen der Life-Stichprobe nur diejenigen in die Analysen einbezogen, die im *Jahr 1982 (im Alter von 15 Jahren)* einen *Berufswunsch* angegeben hatten bzw. explizit machten, dass sie noch keinen hatten. 943 ProbandInnen nannten im Jahr 1982 einen Berufswunsch und 93 hatten explizit noch keinen. Die Lebensverläufe dieser insgesamt *1036 Befragten* bilden die Datengrundlage für diesen Beitrag. Der Vergleich<sup>37</sup> der 491 nicht in die Untersuchungsgruppe miteinbezogenen Fälle der Life-Stichprobe mit der Analysestichprobe (n=1036) zeigt, dass es bezüglich der Schicht der Herkunftsfamilie kein systematischer Unterschied gibt ( $U=124466$ ,  $z=-.69$ ,  $p=.492$ ). Hinsichtlich dem Kontext des Aufwachsens und der Schulbildung ergeben sich jedoch signifikante Differenzen zwischen den beiden Gruppen: In der Analysestichprobe sind noch mehr Personen auf dem Land (71.0%) als in der Stadt (29.0%) aufgewachsen, als bei den ausgeschlossenen Fällen (Land: 67.2%, Stadt: 32.8%;  $\chi^2=21.69$ ,  $df=1$ ,  $p=.000$ ). Die Befragten der Untersuchungsgruppe sind zudem leicht besser gebildet, als die 491 Personen, die im Jahr 1982 keine Äusserung zu ihrem Berufswunsch machten: Der retrospektiv erfasste höchste Bildungsabschluss (Hauptschule – mittlere Reife – Abitur/Fachhochschulreife) ist in der Analysestichprobe signifikant höher ( $U=226883$ ,  $z=-2.44$ ,  $p=.015$ ). Die Verzerrungen sind allerdings relativ klein, so dass die Analysestichprobe bezüglich dieser soziodemografischen Merkmale mit der Life-Stichprobe vergleichbar ist.

Eine weiterführende Deskription der Analysestichprobe folgt in Kapitel 5.1.1.

---

<sup>37</sup> Die soziodemografischen Variablen, nach denen verglichen wurde, sind in Kapitel 4.2.1 beschrieben.

## 4.2 Variablen

---

### 4.2.1 Soziodemografische Merkmale

Als soziodemografische Merkmale beigezogen wurden das *Geschlecht*, der *Urbanitätsgrad des Kontextes* im Jugendalter (Stadt – Land), die *Schichtzugehörigkeit der Herkunftsfamilie* (hohe Werte bedeuten höhere Schicht<sup>38</sup>) und das *eigene Bildungsniveau* (Hauptschulabschluss – mittlere Reife – Abitur/Fachhochschulreife<sup>39</sup>), welches retrospektiv in der Follow-Up-Befragung 2002 erhoben wurde. Da nur wenige Personen erst später in ihrem Leben höhere Schulabschlüsse erwerben, wird der retrospektiv erhobene höchste Bildungsabschluss auch als Proxy für den schulischen Pfad im Jugendalter herangezogen.

Diese vier soziodemografischen Merkmalsvariablen gelten als Einflussgrößen für Berufskarrieren. Letztere variieren bekanntermassen nach Geschlecht und nach Bildungsniveau, das seinerseits mit der Schichtzugehörigkeit der Herkunftsfamilie verknüpft ist. Der Urbanitätsgrad des Wohnorts im Jugendalter<sup>40</sup> gibt bis zu einem gewissen Masse unterschiedliche berufliche Möglichkeiten (ungleiche Breite der Berufsangebote) wieder. Darüber hinaus variieren progressive bzw. traditionelle Werthaltungen und Einstellungen nach dem Urbanitätsgrad der Wohngemeinde. So zeigen Befragte aus ländlichen Gebieten in den Analysen von U. Grob (2009) eine deutlich stärker ablehnende Haltung gegenüber AusländerInnen, als solche aus Städten. Beide Aspekte, die unterschiedliche Ausgangslage bezüglich des Arbeitsmarktes einerseits sowie die ungleichen Werteinstellungen andererseits, sind bedeutsam hinsichtlich Berufswahl und Karriereverlauf. Aus diesem Grunde wird der Urbanitätsgrad des Wohnorts im Jugendalter als soziodemografische Besonderheit in die Analysen aufgenommen.

### 4.2.2 Identitätsstatus im Jugendalter

Der berufsbezogene Identitätsstatus nach Marcia (1993a) wurde durch Proxies operationalisiert, die sich den Konzepten Commitment bzw. Exploration/Krise, wie sie von Archer (1993) phänomenologisch bezüglich der Ausbildung von Berufsinteressen zwischen dem 12. und dem 18. Lebensjahr beschrieben wurden (Kapitel 2.2.5.4), bestmöglich angenähert.

Die Items stammen jeweils aus dem Erhebungsjahr 1982 (15. Lebensjahr), wobei bei fehlenden Werten Angaben aus den Jahren 1981 (bei Exploration) und 1983 (bei Commitment) herangezogen

---

<sup>38</sup> Die Berufsangabe des Vaters wurde nach Kleining und Moore (1968) in fünf ordinale Stufen von unterer/mittlerer Unterschicht bis oberer Mittelschicht/Oberschicht kategorisiert.

<sup>39</sup> Das höchste Bildungsniveau umfasst AbsolventInnen mit Abitur sowie solche mit Fachhochschulreife. Zur Vereinfachung wird diese Bildungsstufe im Folgenden meist *Hochschulreife* oder *(Fach-)Hochschulreife* genannt.

<sup>40</sup> Wird im Folgenden vereinfachend auch *Region* oder *Stadt-Land* genannt.

gen wurden. Exploration findet nach Marcia (1993a) zeitlich vorgelagert statt. Dies wurde durch den beschriebenen Modus des Auffüllens fehlender Werte berücksichtigt.

Als *Proxy für Commitment* wurde die Frage nach der Sicherheit der beruflichen Zukunftsvorstellung („Wie genau weißt du schon, welche berufliche Ausbildung oder welche berufliche Tätigkeit du nach Beendigung deiner Schulzeit beginnen wirst?“) verwendet. Es gab drei Antwortvorgaben: 1) ist mir schon ganz klar, 2) schwanke noch zwischen mehreren Möglichkeiten, 3) habe überhaupt noch keine Vorstellungen. Das Ankreuzen der ersten Antwortvorgabe wurde als „Commitment“ gewertet, die Wahl einer der beiden anderen Antwortkategorien als ein Hinweis auf „kein Commitment“. 464 Jugendliche (48.9%) zeigten nach dieser Berechnung noch kein Commitment, während 485 Befragte (51.1%) entschieden waren (87 Missings).

Als *Proxy für Exploration* wurden Fragen zur Häufigkeit des Austauschs über Zukunftspläne und Berufsvorstellungen beigezogen. Im Hintergrund stand die Annahme, wonach sich die Exploration durch ein vermehrtes Sprechen über die offenen Fragen zeigt. Dabei wurde der Austausch mit den Eltern sowie Gespräche mit den Peers über Zukunftspläne und Berufsvorstellungen berücksichtigt. Bei beiden Fragen nach der Häufigkeit solcher Gespräche waren jeweils vier Antwortkategorien von „fast jedes Mal“ bis zu „so gut wie nie“ vorgegeben. Für die Dummycodierung (Exploration ja/nein) wurden jeweils zwei Antwortkategorien zusammengefasst. 647 Jugendliche hatten ihre Berufspläne mit Eltern und/oder Peers exploriert (67.0%), während 319 Befragte (33.0%) keine Exploration, weder mit Eltern noch mit Peers zeigten (70 Missings).

Die *Typologie der vier Identitätsstadien* ergibt sich durch die Kreuzung der beiden Variablen Commitment und Exploration/Krise:

1. Diffuse Identität: Exploration nein – Commitment nein
2. Suchende Identität: Exploration ja – Commitment nein
3. Festgelegte Identität: Exploration nein – Commitment ja
4. Erworbene Identität: Exploration ja – Commitment ja

## **4.2.3 Berufswünsche und Berufslaufbahn**

### **4.2.3.1 Erfassung der Berufsetappen in den Jahren 1979, 1982 und 2002**

Zwischen 1979 und 2002 wurden von den Versuchspersonen mehrere Berufsetappen erfragt (vgl. Abbildung 8 zu den Phasen und Übergängen einer Berufslaufbahn). Die Berufswünsche wurden in den Jahren 1979 und 1982, die weiteren beruflichen Etappen im Jahr 2002 mit je offe-

nen Fragen<sup>41</sup> erfasst. Beide Berufswünsche (im Alter von 12 und von 15 Jahren) und die derzeitige berufliche Tätigkeit (im Alter von 35 Jahren) sind unmittelbare, zeitechte Messungen. Der Ausbildungsweg und die erste berufliche Haupttätigkeit nach Abschluss der Ausbildung hingegen retrospektive Angaben. Empirischen Befunden zufolge (vgl. die Studie von Becker, 2001) kann von einer hohen Reliabilität retrospektiver Berufsverlaufsdaten ausgegangen werden. Insgesamt lagen 6164 offene Berufsbezeichnungen vor, die es nach den RIASEC-Charakteristika zu vercoden galt.

#### 4.2.3.2 Codiersystem und Problematik der Berufsnormcodes

Zur Codierung der Berufsangaben wurde das *deutsche Berufsregister von Jörin, Stoll, Bergmann und Eder* (2004b) beigezogen, einerseits weil sich die von den HerausgeberInnen durchgeführten Validierungsstudien, als zufrieden stellend erwiesen haben (Jörin et al., 2004a) und andererseits, weil es sehr aktuell ist. Das deutsche Berufsregister wurde in zwei Schritten erstellt (Jörin et al., 2004a). Im ersten Schritt wurden über die Deutsche Bundesagentur für Arbeit Berufs- und Funktionsbezeichnungen gesammelt. Es fanden sich 1086 unterschiedliche Berufe und Funktionen. Im zweiten Schritt wurden diese mit den RIASEC-Berufscodes versehen. Dies geschah entweder durch ExpertInnen-Ratings, via Aggregierung von Personenprofilen der Angehörigen<sup>42</sup> eines Berufsfelds oder durch die Vercodung von Tätigkeiten<sup>43</sup> eines Berufes (vgl. Kapitel 2.3.6.3).

---

<sup>41</sup> Fragetext zur Erfassung der jeweiligen Berufsetappe:

- *Früher Berufswunsch 1979*: „Was möchtest du später mal werden?“
- *Berufswunsch / Berufsziel 1982*: „Welche Pläne hast du gegenwärtig für deinen späteren Beruf? Gib bitte möglichst genau an, welchen Beruf du anstrebst. Dabei ist nicht nur die Tätigkeit (z.B. Maler) wichtig, sondern auch die berufliche Stellung (z.B. selbständiger Meister), die du einmal erreichen willst. Gute Antworten wären beispielsweise: Selbständiger Malermeister mit eigenem Geschäft, Verkaufsleiter in einem grösseren Betrieb, Hilfsarbeiter in einer Fabrik, Oberarzt in einem Krankenhaus.“
- *Ausbildungen 2002* (retrospektiv): „Bitte beschreiben Sie im Folgenden Ihren beruflichen Ausbildungsweg (inkl. Studium). Ausbildungsbezeichnung: (z.B. Bankkauffrau, KFZ-Mechaniker, Ingenieurstudium, Jurastudium)“. Es konnten maximal vier Ausbildungen mit Zeitpunkt des Beginns und des Abschluss bzw. einer Antwortkategorie „Abbruch“ und einer „noch andauernd“ beschrieben werden.
- *Erste berufliche Tätigkeit 2002* (retrospektiv): „Welche Tätigkeit übten Sie in Ihrem ersten Hauptberuf aus? Bitte beschreiben Sie Ihre erste berufliche Tätigkeit nach Abschluss Ihrer Ausbildung möglichst genau, mit Zuständigkeiten und evtl. Untergebenen. Beispiel: Bäcker in einem Kleinbetrieb mit 5 Angestellten.“
- *Derzeitige berufliche Tätigkeit 2002*: „Welche Tätigkeit üben Sie derzeit in Ihrem Hauptberuf aus? Bitte beschreiben Sie diese berufliche Tätigkeit möglichst genau, ebenfalls mit Zuständigkeiten und evtl. Untergebenen. Falls Sie derzeit nicht erwerbstätig sind, geben Sie bitte die letzte von Ihnen ausgeübte berufliche Tätigkeit an. Beispiel: Selbständiger KFZ-Meister mit drei Mitarbeitern, Versicherungskauffrau, Abteilungsleiterin zuständig für 16 Mitarbeiter.“

<sup>42</sup> Angehörige einer Berufsgruppe bringen ihre Persönlichkeit und Interessen mit und gestalten ihre Berufsumwelt dementsprechend (Jörin Fux, 2005).

<sup>43</sup> Berufsumwelten und -kulturen (so genannt ökologische Nischen) sind neben dem Einfluss derjenigen Menschen, die sie ausüben, auch durch die darin vorkommenden Tätigkeiten charakterisiert (Jörin Fux, 2005).

Berufsklassifizierungen sind sowohl aufwändige als auch problembehaftete Unterfangen (vgl. Kapitel 2.3.6.3). Die Heterogenität (Variabilität) innerhalb ein und desselben Berufes ist gross. Jörin Fux (2005) kommt in ihrer Arbeit zum Schluss, dass es in manchen Fällen mangelhaft ist, nur einen Normcode pro Beruf zuzulassen. So fand die Autorin z.B. signifikante Geschlechtsunterschiede in den Codes beim Krankenpflegeberuf: Der Krankenpflegeberuf ist für Frauen ein SA-I Beruf, für Männer eine SA-R Tätigkeit. Auch der Lehrerberuf zeigt beispielsweise deutliche Codes-Unterschiede, je nachdem welches Fach und welche Schulstufe unterrichtet wird (Jörin Fux, 2005). Berufscodes sollten deshalb gemäss Empfehlung der HerausgeberInnen des Deutschen Berufsregisters als „Normen“ oder „Ideale“ verstanden werden (Jörin et al., 2004a). Es sind Durchschnittswerte oder auch Schätzwerte der typischen RIASEC-Dimensionen in einem Berufsfeld. Zudem betonen Jörin et al. (2004a), dass es auch immer nur Momentaufnahmen sind, da sich die Berufswelt stetig verändert.

Ein weiteres Problem zeigt sich in der Unterscheidung zwischen Haupttyp und Subtypen und in der Konvention drei Dimensionen als Dreibuchstabencodes einzusetzen (vgl. Kapitel 2.3.7.1). Jörin Fux (2005) fand für manche Berufe unter Berücksichtigung der Standardabweichungen der einzelnen Dimensionen passendere Zweier-Codes oder auch Vierer-Codes. Die Autorin zieht daraus den Schluss, dass man die Dreibuchstabencodes verwenden kann, mit der Einschränkung, dass keine gesicherte Rangfolge innerhalb der drei Prioritäten gilt. Es wird deshalb empfohlen, die Permutationen der drei Codes systematisch anzuwenden (Jörin Fux, 2005; Jörin et al., 2004a). Selbst Holland et al. (1994, zit. nach Jörin Fux, 2005, S. 203) empfahlen mit der so genannten Rule of Full Exploration, alle sechs Permutationen eines Dreiercodes jeweils in Betracht zu ziehen. Jörin und Stoll (2001, zit. nach Jörin Fux, 2005, S. 213) nennen die sechs möglichen Permutationsformen eines Dreiercodes eine Code-Familie.

In Anbetracht der geschilderten Problematiken rund um die Berufsnormcodes werden in dieser Arbeit die klassischen Dreibuchstabencodes zwar eingesetzt, jedoch die Reihenfolge innerhalb der drei RIASEC-Charakteristika nicht interpretiert, sondern mit *Codefamilien* (Aggregation aller sechs möglichen Permutationsformen eines Dreibuchstabencodes) gearbeitet (vgl. hierzu Kapitel 2.3.7.1).

#### **4.2.3.3 Vorgehen bei der Codierung der Berufsetappen**

Sämtlichen Berufsnennungen der Life-Studie wurde mittels des deutschen Berufsregisters von Jörin et al. (2004b) ein entsprechender *RIASEC-Dreibuchstabencode* zugewiesen. Dies wurde in mehreren Schritten vollzogen.

In einem ersten Schritt wurden von der Autorin diejenigen der 6164 Berufsbezeichnungen codiert, die namentlich im Berufsregister von Jörin et al. (2004b) zu finden waren bzw. solche Bezeichnungen als Missings gekennzeichnet, die sich augenfällig nicht erfassen lassen (z.B. Abitur, Studium oder Job). 3250 Nennungen (52.7%) konnten in diesem ersten Schritt mit einem RIASEC-Code versehen werden, 231 Nennungen (3.8%) wurden als eindeutige Missings bezeichnet.

In einem zweiten Schritt wurde eine deutsche Co-Raterin<sup>44</sup> beigezogen, um die verbleibenden 2683 Berufsbezeichnungen konsensual zu codieren. Es lagen zwei Problemstellungen vor: Zum einen musste bei einem Teil der verbleibenden Berufsbezeichnungen entschieden werden, ob diese als gültige Antworten anerkannt werden (z.B. Praktika, Anwärterpositionen oder Erziehungsurlaub). Insgesamt wurden rund 15 solcher Codierregeln in einem Dokument festgehalten (Tabelle 28 im Anhang). Zum anderen handelte es sich um rein sprachliche Abweichungen, die daher rührten, dass die Versuchspersonen bei der Benennung ihrer Berufswünsche, Ausbildungen und Tätigkeiten oftmals umgangssprachliche oder veraltete Namen verwendeten. So bezeichneten beispielsweise Befragte ihre Tätigkeit mit „Postbote“ oder „Briefträgerin“. Dieser Beruf heisst im Register jedoch „Fachkraft für Brief- und Frachtverkehr“. Es liess sich in diesem zweiten Schritt ein Grossteil, 69.7%, der verbleibenden Berufe (1870 Nennungen) einer Eintragung im Register zuweisen.

Eine Liste mit unklaren Bezeichnungen blieb allerdings bestehen (813 sich zum Teil wiederholende Nennungen wie z.B. TeamleiterIn, ArbeiterIn oder Beamte/-r). Diese Liste wurde in einem dritten Schritt von den beiden Raterinnen mit einem Codierungsvorschlag versehen und zwei Expertinnen<sup>45</sup> vorgelegt. Durch die Beratung der Expertinnen konnten neue Berufsnormcodes gebildet werden (s. Tabelle 29 im Anhang), die den verbleibenden 813 Nennungen zugewiesen wurden.

Von den insgesamt 6164 Berufsbezeichnungen verschiedener Etappen konnten zusammenfassend 3.8% nicht codiert werden (Missings), 52.7% eindeutig durch das Berufsregister vercodet werden, 30.3% mit Hilfe von Zuweisungsregeln einem Code im Berufsregister zugewiesen werden und 13.2% mit Hilfe der Schaffung eines neuen Codes eingereiht werden.

---

<sup>44</sup> Die Soziologin M. Weil ist Mitarbeiterin des LiFE-Projektes und zeichnet sich insbesondere durch ihre Kenntnisse der deutschen Berufslandschaft aus.

<sup>45</sup> Zwei qualifizierte Psychologinnen konnten für diese Begutachtertätigkeit gewonnen werden: S. Jörin, die sich als Herausgeberin von EXPLORIX auszeichnete und C. Schellenberg, die als Mitarbeiterin der Zürcher Längsschnittstudie vergleichbare Codierarbeit geleistet hatte.



## 4.2.4 Realisierung von Berufswünschen, Laufbahnkontinuität und Kohärenz

### 4.2.4.1 Übereinstimmungsmasse für Holland-Dreibuchstabencodes

Wie in Kapitel 2.4.2 erläutert, wird in dieser Arbeit berufliche Kontinuität als *Verbleiben in einem Berufsfeld* (RIASEC) verstanden<sup>46</sup> und deshalb als das Verbleiben innerhalb ein und desselben Dreibuchstabencodes gefasst. Diese Operationalisierung entspricht, wie ebenfalls in besagtem Kapitel beschrieben, derjenigen der Person-Umwelt-Kongruenz, die ihrerseits nach Übereinstimmungsmassen verlangt. Methodisch kann also auf etablierte Kongruenzindizes zurückgegriffen werden.

Es gibt heute nicht weniger als 40 verschiedene Indizes zur Berechnung von Kongruenz! Es lassen sich vier Typen unterscheiden, wobei auch Mischformen vorkommen (Vannotti, 2005)<sup>47</sup>:

1. Hexagonbasierte Masse, welche die verwandtschaftliche Nähe berücksichtigen.<sup>48</sup>
2. Positionsabhängige Indizes, welche die Reihenfolge im Dreiercode beachten.<sup>49</sup>
3. Rohwertbasierte Masse, die Differenziertheit in den Rohwerten miteinbeziehen.<sup>50</sup>
4. Übereinstimmungsmasse, die keine Bedingung stellen, d.h. die weder der Verwandtschaft der Typen noch der Dimensionsreihenfolge Rechnung tragen.<sup>51</sup>

Die rohwertbasierten Masse können für diese Arbeit nicht verwendet werden, da keine Interessen- bzw. Berufsumweltprofile mit Rohwerten vorliegen. Es kommen also nur Kongruenzmasse in Frage, die Übereinstimmung zwischen zwei Dreibuchstabencodes operationalisieren.

Vannotti (2005) prüfte mehrere dieser Indizes, indem er sie bezüglich ihrer Nähe zur subjektiv geäußerten Kongruenz beurteilte. Die positionsabhängigen Masse korrelierten überdurchschnittlich stärker mit der subjektiv empfundenen Kongruenz als alle anderen Indizes. Er empfiehlt insbesondere den RCCS-Index (s. Fussnote 49). Es ist jedoch fraglich, ob die subjektive Kongruenz ein valides Mass für die Qualität eines Übereinstimmungsmasses ist.

Insbesondere bezüglich der positionsabhängigen Masse wird auf die in Kapitel 2.3.7.1 sowie in Kapitel 4.2.3.2 bereits angebrachten Vorbehalte verwiesen. So ist die Rangfolge zwar nach

---

<sup>46</sup> Damit entfallen aus den Analysen sämtliche Personen, die gänzlich die Berufswelt verlassen, z.B. Frauen und Männer, die den Beruf ganz aufgeben, um familiäre Pflichten übernehmen.

<sup>47</sup> Sämtliche der nachfolgenden Kongruenz-Indizes (Fussnoten 48 bis 51) sind zitiert nach Vannotti (2005, S. 27).

<sup>48</sup> z.B. K-P-Index von Kwak und Pulvino (1982) oder C-Index von Brown und Gore (1994). Beide berücksichtigen zusätzlich die Positionsfolge im Dreibuchstabencode.

<sup>49</sup> z.B. Z-S-Index von Zener und Schnuelle (1976), RCCS-Index von Robbins, Thomas, Harvey & Kandefer (1978) oder M-Index von Iachan (1984)

<sup>50</sup> z.B. Gewichteter rohwertbasierter Index von Rolfs und Schuler (2002), der auch die Positionsfolge berücksichtigt.

<sup>51</sup> z.B. Dichotomous First-Letter Agreement Index von Holland (1963) oder der N3-Index von Jörin Fux (2005)

Holland (1997) zentraler Bestandteil seiner Theorie. Die für diese Arbeit vorliegenden Dreibuchstabencodes sind jedoch, wie im vorangehenden Kapitel dokumentiert, durch Zuweisung von Berufsnormcodes generiert worden. Es kann deshalb nicht von einer Genauigkeit der Reihenfolge der RIASEC-Dimensionen ausgegangen werden, wie sie allenfalls in Interessenprofilen vorliegen kann. Deshalb wurde bereits der Entscheid gefällt, die Permutationsregel anzuwenden und mit Codefamilien zu arbeiten.

Manche ForscherInnen stützen sich zur Analyse von Laufbahnstabilität sogar allein auf den Primär-code (z.B. Helwig, 2003; Schellenberg & Schallberger, 2003, 2004, 2005). Letztere Vorgehensweise empfehlen jedoch Spokane et al. (2000), die eine der umfassendsten Metaanalyse zur Qualität von Kongruenzmessungen gemacht haben, explizit nicht: „Avoid single Holland type sampling“ (Spokane et al., 2000, S. 173). Begründet wird diese Warnung damit, dass sich durch die bloße Gegenüberstellung zweier Primär-codes, Übereinstimmung auf eine Entweder-oder-Frage reduziert.

Leider gibt es auch Vorbehalte bezüglich der hexagonbasierten Kongruenzindizes, wie bereits in Kapitel 2.3.9 zur Hexagondebatte angedeutet wurde. Tinsley (2000) kritisiert die Berechnung von Kongruenz, sofern sie auf der hexagonalen Anordnung nach Holland basiert, da letztere umstritten ist. Er berief sich dabei u.a. auf Camp und Chartrand (1992), die 13 Kongruenzindizes verglichen und feststellten, dass keiner befriedigend ist. Tinsley hat damit die so genannte Kongruenzkontroverse ausgelöst, zu der sich namhafte BerufsforscherInnen weltweit geäußert haben (Dawis, 2000; Gati, 2000; Hesketh, 2000; Prediger, 2000; Rounds, McKenna, Hubert & Day, 2000; Tracey, Darcy & Kovalski, 2000). Obwohl sich die meisten Antworten für eine Beibehaltung des Hexagons aussprachen, kann nicht übergangen werden, dass sich diese Anordnung nicht in allen Ländern und nicht für alle Substichproben empirisch nachweisen lässt. Insbesondere für den hier interessierenden Kulturraum der deutschsprachigen Länder bleiben Zweifel am Hexagon und damit an allen hexagonbasierten Indizes bestehen (s. Kapitel 2.3.9.1).

Trotz der grossen Anzahl Übereinstimmungsmasse (mehr als 40 Indizes) ist es nicht leicht, eine passende Operationalisierung zu finden. Rohwertbasierte Indizes kommen mangels Interessensmessung in Form von Profilen nicht in Frage. Hexagonbasierte Indizes scheinen aufgrund der widersprüchlichen empirischen Befunde zum Hexagon keine adäquate Lösung. Die Frage der Position bzw. Reihenfolge im Dreibuchstabencode ist auch umstritten, weswegen in dieser Arbeit keine Kongruenzberechnungen beigezogen werden, welche die Positionsfolge berücksichtigen. Übrig bleiben die „neutralen“ Indizes, die weder nach der Prämisse der hexagonalen Anordnung noch der festen Positionsabfolge verlangen.

#### **4.2.4.2 Kontinuitätsmessung in der vorliegenden Arbeit: N3-Index**

Der in dieser Arbeit verwendete *N3-Index* von Jörin Fux (2005) gehört zur letztgenannten Gruppe der Übereinstimmungsmasse. Er ist sowohl positions- als auch bezüglich der Prämisse einer hexagonalen Anordnung der RIASEC-Charakteristika neutral. Der N3-Index ist eine einfache Faustformel: Es wird schlicht die Anzahl übereinstimmender Dimensionen (Typen) bestimmt. War beispielsweise der erste Hauptberuf einer Befragten Kinderpflegerin (Dreiercode SAE) und arbeitet sie mit 35 als Arzthelferin (Dreiercode SCE), so hat sie zwei von drei Dimensionen beibehalten. In Anlehnung an den von Jörin und Stoll (2001, zit. nach Jörin Fux, 2005) vorgeschlagenen Wertebereich des ordinalen N3-Indexes wurden drei Kategorien von Kontinuität unterschieden: starke (drei Übereinstimmungen), mittlere (zwei Übereinstimmungen) sowie schwache Kontinuität (eine oder keine Übereinstimmung). Die Person im Beispiel hat demnach eine mittlere Kontinuität zwischen dem ersten Hauptberuf und ihrer aktuellen Tätigkeit.

### **4.2.5 Bedingungsfaktoren von Entwicklung**

#### **4.2.5.1 Vorbemerkungen**

Für die im Fragestellungskapitel 3.2 aufgeworfenen Fragen nach Entwicklungszusammenhängen und Bedingungen wird in Anlehnung an das Modell der produktiven Problembewältigung von Fend (2001) zwischen personbezogenen und kontextbezogenen Ressourcen und Bedingungen unterschieden. Dazu wird, wie bereits erwähnt, eine Auswahl möglicher Einflussgrößen getroffen. Die Wahl erfolgt einerseits theoriegeleitet, wobei in Erinnerung gerufen wird, dass kein Gesamtmodell zu Bedingungen beruflicher Entwicklungsverläufe existiert. Theoriegeleitet meint in diesem Zusammenhang deshalb, dass die Einflussgrösse allgemein als entwicklungsrelevant bekannt ist und/oder in anderen empirischen Studien bereits untersucht wurde. Andererseits unterliegt die Auswahl möglicher Bedingungsfaktoren beträchtlichen Einschränkungen, da überhaupt nur Variablen in Frage kommen, die in der Konstanzer Jugendstudie (1979-1983) erhoben wurden.

#### **4.2.5.2 Personale Ressourcen im Jugendalter**

Als personale Ressourcen im Jugendalter wurden verbale Intelligenz, Selbstkonzept der Begabung, Selbstwirksamkeit der Zukunftsbewältigung und Handlungskontrolle ausgewählt. Sämtliche dieser Konstrukte aus der Konstanzer Jugendstudie sind in Fend und Prester (1986) ausführlich dokumentiert.

*Verbale Intelligenz* wurde mit einem Wortverständnistest aus 17 Items gemessen ( $\alpha=.70$ ). Die Jugendlichen wurden aufgefordert je zwei Worte miteinander zu vergleichen und dabei zu beurteilen, ob sie nahezu das Gleiche oder genau das Gegenteil meinen. Beispiele für Wortpaare sind u.a. „weise – urteilsfähig“, „Ebene – Niveau“ oder „klassisch – modern“. Der Wertebereich reicht von 10 bis 20, wobei höhere Werte bessere Intelligenzleistung bedeuten ( $m=15.8$ ,  $std=2.2$ ). Die Skala *Selbstkonzept der Begabung* ( $\alpha=.79$ ) ist ein Summenscore aus sechs Items wie etwa „In der Schule habe ich oft das Gefühl, dass ich weniger zustande bringe als die anderen.“ oder „Verglichen mit den anderen, bin ich nicht so begabt.“ mit einem Wertebereich von 6 bis 12 ( $m=10.7$ ,  $std=1.7$ ). Höhere Werte bedeuten ein höheres Selbstkonzept der Begabung. *Selbstwirksamkeit der Zukunftsbewältigung* wurde ebenfalls als Summenscore ( $\alpha=.71$ ) aus acht Items wie z.B. „Ich sehe ziemlich schwarz, wenn ich an meine Zukunft denke.“ oder „Wenn ich an die Zukunft denke, sehe ich oft grosse Schwierigkeiten auf mich zukommen.“ konstruiert. Der Wertebereich reicht von 8 bis 16 ( $m=13.9$ ,  $std=2.0$ ), wobei höhere Werte stärkere Selbstwirksamkeitserwartung anzeigen. Die Skala *Handlungskontrolle* ( $\alpha=.76$ ) besteht aus acht Items wie etwa „Manchmal kann ich mich nicht selbst dazu bringen, das wirklich zu tun, was ich mir vorgenommen habe.“ oder „Ich habe mir schon so oft etwas vorgenommen und es dann doch nicht erreicht.“ und weist einen Wertebereich von 8 (schwache Handlungskontrolle) bis 16 (starke Handlungskontrolle) auf ( $m=13.3$ ,  $std=2.2$ ).

Alle Konstrukte wurden im Jahr 1982 erhoben (15. Lebensjahr), wobei fehlende Werte mit Angaben aus dem Jahr 1981 ergänzt wurden. Alle Konstrukte wurden aufgrund ihrer mangelnden Normalverteilung<sup>52</sup> kategorisiert, so dass jeweils das oberste, das mittlere und das unterste Drittel (Terzile) zusammengefasst wurden.

#### 4.2.5.3 Merkmale und Ereignisse im Erwachsenenalter

Drei Ereignisse im Erwachsenenalter (im Alter von 35 Jahren) wurden in die Analysen einbezogen: Übergang in die Elternschaft, Arbeitslosigkeit und Statusveränderung im Karriereverlauf. Die Auswahl dieser drei Ereignisse orientierte sich an den beiden Kriterien: Veränderung in den Opportunitätsstrukturen sowie Übernahme von neuen Rollen.

Der *Übergang in die Elternschaft* wurde 2002 durch die Frage „Haben Sie Kinder (leibliche und andere zusammengekommen)?“ erfasst. 373 Befragte (36.1%) hatten noch keine Kinder, während 659 Personen (63.9%) Eltern geworden waren. Als zweites Lebensereignis wurde das ebenfalls 2002 erhobene Erleben mindestens einer *Arbeitslosigkeitsphase* einbezogen. 665 Befragte

<sup>52</sup> Die Überprüfung der Normalverteilungshypothese wurde jeweils anhand der Schiefe und des Exzesses der Rohwertverteilungen gemacht, wie es in Lienert und Raatz (1998) beschrieben ist. Aufgrund der grossen Stichprobe bietet sich der häufig eingesetzte Kolmogorov-Smirnov-Test nicht an.

(68.7%) waren noch nie arbeitslos, wohingegen 303 Personen (31.3%) mindestens einmal in ihrem Leben eine Arbeitslosigkeit gemeldet hatten. Der *Karriereverlauf nach Status* wurde als drittes Merkmal der Erwachsenenbiografie einbezogen. Dazu wurde die Differenz zwischen den nach ISEI codierten Berufsstatus des derzeitigen Berufes und der ersten hauptberuflichen Tätigkeit berechnet und drei Kategorien gebildet (131 Missings): Ergab sich ein negativer Wert, wies dies auf einen Statusverlust hin (n=134, 14.8%). Der Wert Null bedeutet ein Status quo (n=421, 46.5%) und ein positiver Wert vermerkt einen Statusgewinn oder mit anderen Worten einen Aufstieg (n=350, 38.7%).

#### 4.2.6 Psychologischer Berufserfolg

Zur Beantwortung der in Kapitel 3.3 gestellten Fragen nach dem wünschenswerten Entwicklungsziel muss das Globalkonstrukt „psychologischer Berufserfolg“ operational gefasst werden. Wie in Kapitel 2.3.10.3 zu den Auswirkungen von Kongruenz definiert, werden gemeinhin Laufbahnstabilität, berufliche Zufriedenheit und berufliches Leistungsvermögen unter diesem Stichwort subsumiert.

In der Follow-Up-Erhebung 2002 wurden die damals 35-Jährigen nach ihrer subjektiven Einschätzung hinsichtlich verschiedener berufsbezogener Konstrukte befragt. Mittels Kurzskalen bestehend aus je drei Items wurden Selbstwirksamkeitserwartung, Leistungs- sowie Weiterbildungsmotivation erhoben. Zwei Einzelitems fragten nach der Zufriedenheit mit Beruf und Arbeitsstelle. Diese Skalen und Items wurden als berufserfolgsrelevante Indikatoren in die Auswertungen eingeschlossen. Eine ausführliche Dokumentation der Items und Skalen findet sich in Berger et al. (2004).

Die *berufliche Selbstwirksamkeitserwartung* ( $\alpha=.76$ ) wurde als Summenscore aus drei Items gebildet, die nach dem Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, nach dem Gefühl, beruflichen Anforderungen gewachsen zu sein sowie nach dem Zutrauen, auch schwierige Aufgaben lösen zu können, fragten. Der Wertebereich reicht von 3 (geringe Selbstwirksamkeitserwartung) bis 18 (starke Selbstwirksamkeitserwartung). Die Skala ist normalverteilt (vgl. Fussnote 52) und ihr Mittelwert liegt bei  $m=13.8$  ( $std=2.1$ ).

Der Summenscore zur Erfassung der *berufsbezogenen Leistungsmotivation* ( $\alpha=.73$ ) wurde in Anlehnung an die Erfassung der schulischen Lern- und Leistungsbereitschaft in der Konstanzer Jugendstudie aus drei Items zu Ausdauer, Anstrengung und Ehrgeiz gebildet ( $m=14.3$ ,  $std=2.1$ ).

Der Wertebereich der normalverteilten Skala reicht ebenfalls von 3 bis 18, wobei wiederum höhere Werte stärkere Leistungsmotivation bedeuten.

Die Skala *berufliche Weiterbildungsbereitschaft* ( $\alpha=.69$ ) besteht ebenfalls aus drei Items, die zu einem Summenscore verbunden wurden. Er umfasst die Bereitschaft, sich auf Kosten der Freizeit beruflich weiterzubilden, sowie die beiden negativ formulierten Items „Ich schaffe es einfach nicht, am Wochenende oder am Abend noch zusätzlich für den Beruf zu lernen“ bzw. „Wenn ich mich beruflich weiterbilden soll, sträubt sich in mir etwas“. Hohe Werte bedeuten starke Weiterbildungsmotivation, wobei der Wertebereich wiederum von 3 bis 18 reicht. Die Skala ist normalverteilt und hat einen Mittelwert von  $m=12.8$  ( $std=2.7$ ).

Die zwei verschiedenen *Zufriedenheiten* wurden mit je einem Einzelitem erhoben: Auf die Einleitungsfrage „Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit...“ konnte je spezifisch die Zufriedenheit bezüglich der Arbeitsstelle sowie hinsichtlich des Berufs auf einer siebenstufigen Antwortskala von „äusserst zufrieden“ bis „äusserst unzufrieden“ angegeben werden. Die Zufriedenheit mit der Arbeitsstelle wurde von 891 Befragten eingeschätzt (145 Missings). Sie lag im Mittel bei  $m=5.4$  ( $std=1.3$ ). 929 Versuchspersonen (107 Missings) machten eine Angabe zu ihrer Zufriedenheit mit dem Beruf ( $m=5.7$ ,  $std=1.1$ ). Beide Items korrelieren stark miteinander ( $r=.67$ ,  $p=.000$ ,  $n=861$ ). Die Hauptkomponentenanalyse zeigt, dass sie nach dem Kaiser-Kriterium auf einen einzigen Faktor laden (Eigenwert=1.7), der 83.7% der Gesamtvarianz der beiden Untersuchungsvariablen erklärt. Sie wurden deshalb mittels Summenscore zu einer Kurzskala „berufliche Zufriedenheit“ ( $\alpha=.80$ ) mit einem Wertebereich von 2 bis 14 (höhere Werte bedeuten grössere Zufriedenheit) zusammengefasst. Die Skala ist allerdings, analog zu den beiden Einzelitems aus denen sie gebildet wurde, leider nicht normalverteilt, so dass sie in Quartile kategorisiert wurde.

Die *Operationalisierung von Laufbahnstabilität* mittels des N3-Index wurde in Kapitel 4.2.4.2 bereits dokumentiert. Zur Erinnerung: Zwischen der ersten hauptberuflichen Anstellung und der beruflichen Tätigkeit im Alter von 35 Jahren findet die so genannte Karriereentwicklung statt. Im Rahmen der Fragestellung interessiert die Kontinuität in diesem spezifischen Laufbahnabschnitt.

---

## 5 ERGEBNISSE

## 5.1 Deskription

### 5.1.1 Soziodemografische Beschreibung der Analysestichprobe

Die in Kapitel 4.1.2 vorgestellte Untersuchungsgruppe umfasst *1036 Lebensverläufe* von Personen, die zum Zeitpunkt der Follow-Up-Erhebung 2002 *durchschnittlich 35.4 Jahre alt* waren. Gut die Hälfte (51.0%) davon sind Frauen, 49.0% Männer. Der grosse Teil (71.0%) wuchs in der Adoleszenz in ländlichem Kontext auf, eine kleinere Gruppe von 300 Befragten (29.0%) in städtischem Gebiet. Männer und Frauen sind jedoch in gleicher Häufigkeit in ländlichen bzw. städtischen Regionen gross geworden. Es gibt keine Systematik nach Geschlecht und Urbanitätsgrad ( $\chi^2=1.17$ ,  $df=1$ ,  $p=.279$ , Cramers  $V=.03$ ,  $n=1036$ ).

Die meisten Befragten (42.2%) stammen aus Familien der unteren Mittelschicht. Ein weiteres Viertel (26.8%) gehört der oberen Unterschicht und nur 6.2% der unteren/mittleren Unterschicht an. 17.6% zählen zur mittleren sowie 7.2% zur oberen Mittelschicht/Oberschicht. Von 43 Versuchspersonen fehlen hierzu die Angaben. 168 Befragte (16.5%) besitzen einen Hauptschulabschluss, 433 (42.4%) die mittlere Reife und 420 Personen (41.1%) das Abitur bzw. die Fachhochschulreife<sup>53</sup>. 15 Befragte machten keine Angabe zu ihrem höchsten Bildungsniveau. Die nichtparametrische Korrelation nach Spearman zwischen der Schicht und dem höchsten Schulabschluss ist von mittlerer Stärke ( $r_s=.35$ ,  $p=.000$ ,  $n=978$ ) und verweist inhaltlich auf den bekannten Umstand, dass Personen aus höheren Schichten auch höhere Bildungsabschlüsse erlangen.

Hinsichtlich des höchsten erworbenen Bildungsabschlusses finden sich zusätzlich sowohl Geschlechtsunterschiede (Tabelle 4) als auch eine Differenz zwischen in städtischem bzw. in ländlichem Kontext aufgewachsenen Befragten (Tabelle 5).

**Tabelle 4: Bildungsniveau nach Geschlecht**

	<i>Hauptschulabschluss (n=168)</i>	<i>Mittlere Reife (n=433)</i>	<i>Abitur/Fachhochschulreife (n=420)</i>
<b>Frauen (n=521)</b>	12.7% (-2.1) <sup>‡</sup>	50.3% (2.8)	37.0% (-1.5)
<b>Männer (n=500)</b>	20.4% (2.2)	34.2% (-2.8)	45.4% (1.5)

<sup>‡</sup> Standardisierte Residuen in Klammer

<sup>53</sup> Zur Erinnerung: Im Folgenden werden die beiden zusammengefassten Abschlüsse Abitur und Fachhochschulreife meist vereinfachend als *Hochschulreife* oder (*Fach-*)*Hochschulreife* bezeichnet.



Tabelle 4 zeigt, dass bei Männern die (Fach-)Hochschulreife der verbreitetste Abschluss ist (45.4%). Darauf folgt die mittlere Reife (34.2%) und zum Schluss der Hauptschulabschluss (20.4%). Bei Frauen ist jedoch die mittlere Reife das häufigste Bildungsniveau (50.3%). Erst an zweiter Stelle tritt die (Fach-)Hochschulreife in Erscheinung (37.0%) und wie bei den Männern besitzt die kleinste Gruppe einen Hauptschulabschluss (12.7%). Diese Bildungsunterschiede nach Geschlecht sind hochsignifikant ( $\chi^2=29.17$ ,  $df=2$ ,  $p=.000$ ,  $n=1021$ ), wenn auch nicht sehr stark (Cramers  $V=.17$ ). Interessanterweise weichen Männer und Frauen nur bezüglich des Bildungsmusters ab, nicht jedoch hinsichtlich der durchschnittlichen Bildungshöhe. Der lineare Mann-Whitney-U-Test erreicht keine Signifikanz ( $U=127086$ ,  $z=-.73$ ,  $p=.466$ ). Frauen schliessen demnach im Schnitt auf demselben Bildungsniveau ab wie Männer. Die grösste Gruppe der Frauen ist jedoch bei der mittleren Reife zu finden, wohingegen die grösste Zahl der Männer zu den Abiturienten zählt.

Auch nach dem Kriterium Stadt – Land variieren die Bildungsniveaus (Tabelle 5). Von den Personen mit Hauptschulabschluss sind deutlich mehr auf dem Lande aufgewachsen (19.3%) als in der Stadt (9.5%). Dasselbe zeigt sich auch bei Befragten mit mittlerer Reife: 46.1% der Versuchspersonen mit Elternwohnsitz auf dem Lande schliessen mit der mittleren Reife ab, wohingegen es bei den in städtischem Gebiet aufgewachsenen Adoleszenten nur ein Drittel ist. Auf (Fach-)Hochschulebene hat es proportional betrachtet mehr städtische (57.1%) als ländliche Befragte (34.7%). Von den städtisch sozialisierten Versuchspersonen erreichen insgesamt mehr als die Hälfte den höchsten Bildungsabschluss. Die grösste Gruppe der ländlich aufgewachsenen Jugendlichen erwerben hingegen die mittlere Reife.

**Tabelle 5: Bildungsniveau nach Urbanitätsgrad des Wohnorts im Jugendalter**

	<i>Hauptschulabschluss (n=168)</i>	<i>Mittlere Reife (n=433)</i>	<i>Abitur/Fachhochschulreife (n=420)</i>
<b>Land (n=727)</b>	19.3% (1.9) <sup>‡</sup>	46.1% (1.5)	34.7% (-2.7)
<b>Stadt (n=294)</b>	9.5% (-2.9)	33.3% (-2.4)	57.1% (4.3)

<sup>‡</sup> Standardisierte Residuen in Klammer

Der Kontext des Aufwachsens hat demnach eine entscheidende Rolle hinsichtlich des Erreichens eines Schulabschlusses inne, wie der signifikante  $\chi^2$ -Test ( $\chi^2=45.79$ ,  $df=2$ ,  $p=.000$ , Cramers  $V=.21$ ,  $n=1021$ ) sowie der Mann-Whitney-U-Test ( $U=80675$ ,  $z=-6.66$ ,  $p=.000$ ) belegen. Im Unterschied zum bereits berichteten Geschlechtsunterschied manifestiert sich der beschriebene Bildungsunterschied zwischen Stadt und Land zusätzlich im durchschnittlichen Bildungsgrad: Die städtisch sozialisierten Befragten sind höher gebildet als ihre auf dem Land aufgewachsenen

KollegInnen. Dies hat sehr wahrscheinlich mit der grösseren Dichte von Gymnasien in Städten zu tun.

Ferner zeigt sich ein Interaktionseffekt zwischen dem Kontext des Aufwachsens und dem Geschlecht bezüglich des Bildungsniveaus (Tabelle 6). Der berichtete Geschlechtsunterschied, wonach Männer häufiger die (Fach-)Hochschulreife erwerben während Frauen öfter die mittlere Reife erreichen, zeigt sich bei in städtischem Gebiet sozialisierten Befragten nicht (Stadt:  $\chi^2=2.65$ ,  $df=2$ ,  $p=.266$ , Cramers  $V=.10$ ,  $n=294$ ). So erwerben bei der städtischen Gruppe unabhängig des Geschlechts jeweils am meisten Befragte die höchste Bildungsstufe, am zweitmeisten die mittlere Reife und am wenigsten einen Hauptschulabschluss.

**Tabelle 6: Bildungsniveau nach Urbanitätsgrad des Wohnorts im Jugendalter und nach Geschlecht**

		<i>Hauptschulabschluss (n=168)</i>	<i>Mittlere Reife (n=433)</i>	<i>Abitur/Fachhochschulreife (n=420)</i>
<b>Land</b>	<b>Frauen (n=378)</b>	14.8% (-2.0) <sup>‡</sup>	55.6% (2.7)	29.6% (-1.7)
	<b>Männer (n=349)</b>	24.1% (2.0)	35.8% (-2.8)	40.1% (1.7)
<b>Stadt</b>	<b>Frauen (n=143)</b>	7.0% (-1.0)	36.4% (0.6)	56.6% (-0.1)
	<b>Männer (n=151)</b>	11.9% (1.0)	30.5% (-0.6)	57.6% (0.1)

<sup>‡</sup> Standardisierte Residuen in Klammer

In ländlichem Gebiet variieren die Bildungsabschlüsse von Männern und Frauen jedoch signifikant (Land:  $\chi^2=29.17$ ,  $df=2$ ,  $p=.000$ , Cramers  $V=.20$ ,  $n=727$ ). Männer, die auf dem Land aufgewachsen sind, erwerben wie ihre städtischen Kollegen am ehesten die (Fach-)Hochschulreife, am zweithäufigsten die mittlere Reife und am seltensten einen Hauptschulabschluss (wenn auch weniger deutlich als die Städter). Doch bei den Frauen, die in ländlichem Kontext aufwuchsen, erreichen die meisten (55.6%) die mittlere Reife. Das Abitur folgt an zweiter Stelle und der Hauptschulabschluss zum Schluss.

Wiederum zeigt sich der Geschlechtsunterschied nur in der Art der Verteilung und nicht in der Höhe des durchschnittlichen Bildungsgrades. Der Mann-Whitney-U-Test zwischen den Geschlechtern im ländlichen Kontext wird nicht signifikant ( $U=64365$ ,  $z=-.61$ ,  $p=.541$ )<sup>54</sup>.

### *Kurzzusammenfassung*

In der Analysestichprobe finden sich annähernd gleich viele Männer wie Frauen. Der grösste Teil von ihnen ist in ländlichem Gebiet aufgewachsen. Die meisten Befragten stammen aus Familien, die sich bezüglich ihrer sozioökonomischen Situation zwischen oberer Unterschicht

<sup>54</sup> Ebenso wenig wie derselbe Test zwischen Männer und Frauen in städtischen Kontext ( $U=10663.500$ ,  $z=-.207$ ,  $p=.836$ ), was jedoch nicht erstaunlich ist, da deren Verteilung auch nicht abweichend ist.

und mittlerer Mittelschicht einreihen lassen. Etwa je gleich viele Personen haben die mittlere Reife bzw. die (Fach-)Hochschulreife erworben. Ungleich weniger Befragte besitzen einen Hauptschulabschluss; sie kommen häufig aus tieferen Schichten. Obwohl sich Männer und Frauen hinsichtlich ihres durchschnittlichen Bildungsgrades nicht unterscheiden, manifestieren sich differenzielle Bildungsmuster: Die mittlere Reife ist der „typische“ Schulabschluss von auf dem Land aufgewachsenen Frauen, während das Abitur bzw. die Fachhochschulreife von Männern sowie von städtisch sozialisierten Frauen am häufigsten erworben werden.

### 5.1.2 Deskription der vier Identitätsentwicklungsstadien

Im Jugendalter lassen sich nach der Theorie von Marcia (1993a), wie in Kapitel 2.2.4 beschrieben, vier verschiedene Identitätsstadien unterscheiden. Es wird erwartet, dass sich diese Identitätsentwicklungsstadien in der vorliegenden Datenbasis empirisch zeigen (These 1, Seite 84). In der Analysestichprobe präsentiert sich *im Alter von 15 Jahren* folgendes Bild (Tabelle 7):

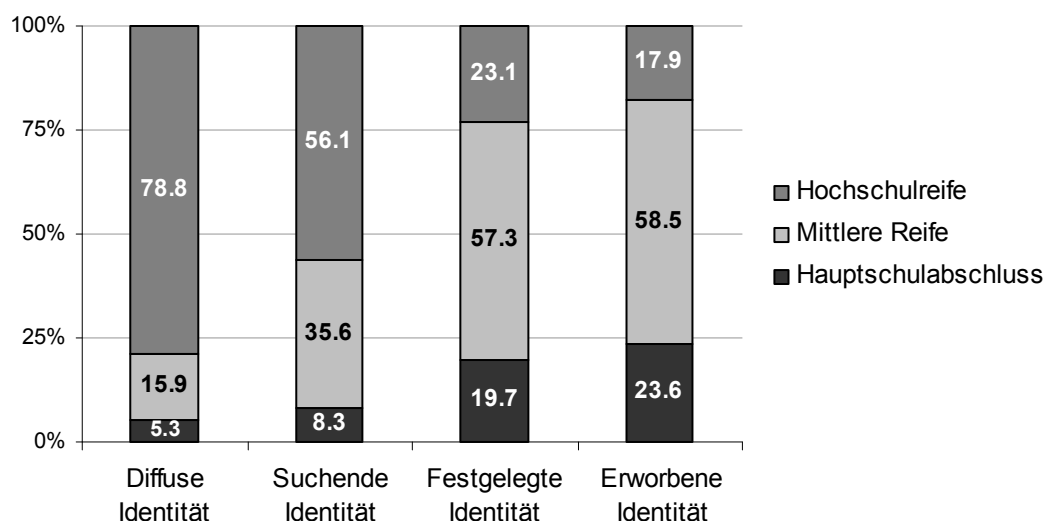
**Tabelle 7: Identitätsstadien nach Marcia (1993a) im Alter von 15 Jahren**

	<i>kein Commitment</i>	<i>Commitment</i>
<b>keine Exploration/Krise</b>	Diffuse Identität: n=172 (19.3%)	Festgelegte Identität: n=117 (13.1%)
<b>Exploration/Krise</b>	Suchende Identität: n=267 (29.9%)	Erworbene Identität: n=337 (37.7%)

Eine so genannte diffuse berufliche Identität, die sich durch wenig Exploration und kein Commitment auszeichnet, findet sich bei knapp einem Fünftel der Befragten (19.3%). Die kleinste Gruppe (13.1%) zeichnet sich durch eine festgelegte, berufsbezogene Identität aus, die im Unterschied zur diffusen Identität ein klares Commitment beinhaltet, bei gleichzeitig wenig Exploration. Der gegenläufige Identitätsstatus, die suchende Identität, die kein Commitment bei viel Exploration aufweist, findet sich bei 29.9% der Befragten. Über eine erworbene oder entwickelte berufliche Identität (viel Exploration und klares Commitment) verfügen im Alter von 15 Jahren 37.7% – dies ist mit Abstand die grösste Gruppe.

*Männer und Frauen* verteilen sich relativ ausgewogen auf die vier Typen (kein standardisiertes Residuum liegt ausserhalb von  $\pm 2.0$ ). Der  $\chi^2$ -Test auf nur auf dem 5%-Niveau signifikant ( $\chi^2=9.95$ ,  $df=3$ ,  $p=.020$ , Cramers  $V=.11$ ,  $n=893$ ).

Hoch signifikant wird dafür der  $\chi^2$ -Test der höchsten *Bildungsabschlüsse nach Identitätstypus* ( $\chi^2=216.34$ ,  $df=6$ ,  $p=.000$ , Cramers  $V=.35$ ,  $n=881$ ). Abbildung 11 zeigt, dass mehrheitlich Abiturientinnen und Abiturienten einen diffusen oder suchenden Identitätsstatus besitzen (vgl. zudem Tabelle 30 im Anhang). Gleichzeitig finden sich sehr wenige HauptschülerInnen bzw. AbsolventInnen mit mittlerer Reife in den beiden genannten Identitätsstadien; diese weisen ihrerseits häufiger eine übernommene oder eine entwickelte Identität auf. Dieser deutliche Zusammenhang zwischen dem Status der beruflichen Identitätsentwicklung und dem Bildungspfad wird mit grosser Wahrscheinlichkeit durch die unterschiedliche Verweildauer im Schulsystem ausgelöst: SchülerInnen, die kurz vor dem Übergang in die Berufsphase stehen, sind in ihrer Identitätsentwicklung bereits weiter fortgeschritten als Jugendliche, die länger im Schulsystem verbleiben und ihren Berufseintritt später erfahren werden.



**Abbildung 11: Bildungsniveau nach Identitätsstadien**

Ähnliche Muster spiegeln sich auch in der Auftretenshäufigkeit der *Identitätstypen nach Schicht* der Herkunftsfamilie wieder ( $\chi^2=59.09$ ,  $df=12$ ,  $p=.000$ , Cramers  $V=.15$ ,  $n=870$ ). Jugendliche aus Familien der mittleren Mittelschicht und der Oberschicht befinden sich häufig noch im Stadium der diffusen bzw. der suchenden Identität. Bei Befragten aus Familien der Unterschicht und unteren Mittelschicht dominieren im Gegensatz dazu der übernommene und der erworbene Identitätstypus. Sehr wahrscheinlich hat dies mit der bereits berichteten positiven Korrelation von Bildungsniveau und Schicht zu tun. Jugendliche aus bescheidenen Milieus finden sich öfter in tiefen Bildungsniveaus wieder, die sie drängen, relativ frühzeitig von der Schule in eine Berufsausbil-

dung überzutreten. Dementsprechend weit sind sie in der Entwicklung und Ausbildung ihrer beruflichen Identität.

Die vier Identitätsentwicklungsstadien variieren zudem leicht nach dem *Urbanitätsgrad des Wohnorts* im Jugendalter ( $\chi^2=23.11$ ,  $df=3$ ,  $p=.000$ , Cramers  $V=.16$ ,  $n=893$ ). Im städtischen Kontext finden sich etwas öfter Befragte mit suchender oder mit diffuser Identität, dafür etwas seltener Jugendliche mit festgelegter oder erworbener Identität. Wiederum könnte dies mit dem Bildungsniveau vermischt sein. Wie im vorangehenden Kapitel zur Deskription der Untersuchungsgruppe beschrieben, erreichen städtisch sozialisierte Befragte durchschnittlich einen höheren Bildungsgrad und verbleiben somit länger im Schulsystem als ihre in ländlichem Kontext heranwachsenden KollegInnen.

Analysen nach *personalen Ressourcen im Jugendalter* zeigen, dass der Identitätsstatus mit 15 mit verbaler Intelligenz sowie mit der Selbstwirksamkeit der Zukunftsbewältigung, nicht aber mit dem Selbstkonzept der Begabung noch der Handlungskontrolle zusammenhängt (Tabelle 8). Die Zusammenhänge sind indes nicht sehr stark (Cramers  $V=.20$  für Intelligenz und  $V=.11$  für Selbstwirksamkeit). Hinsichtlich letzterer lässt sich zudem keine inhaltliche Systematik finden (Tabelle 31 im Anhang). Es zeigt sich einzig, dass ein mittlerer Ausprägungsgrad an Selbstwirksamkeit übererwarten oft bei erworbener Identität vorkommt (standardisiertes Residuum=2.8).

**Tabelle 8: Personale Ressourcen und Identitätsstatus mit 15 Jahren**

	<i>Intelligenz (n=856)</i>	<i>Begabungsselbst- bild (n=844)</i>	<i>Selbstwirksamkeit (n=851)</i>	<i>Handlungskon- trolle (n=853)</i>
<b>Identitätsstatus mit 15 Jahren</b>	Cramers $V=.20^{***}$ $\chi^2=71.27$ , $df=6$ , $^{***}$	Cramers $V=.06$ n.s. $\chi^2=6.58$ , $df=6$ , n.s.	Cramers $V=.11^{**}$ $\chi^2=18.83$ , $df=6$ , $^{**}$	Cramers $V=.08$ n.s. $\chi^2=10.77$ , $df=6$ , n.s.

n.s. = nicht signifikant, \* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$

Bezogen auf das Merkmal Intelligenz variieren die Identitätsstadien nach demselben Muster, wie es sich bei den Bildungsabschlüssen (Abbildung 11) gezeigt hat: Hohe Intelligenz findet sich häufiger bei Befragten mit diffusem bzw. suchendem Identitätsstatus, tiefe Intelligenz öfter bei festgelegtem bzw. erworbenem Identitätsstatus (Tabelle 32 im Anhang). Dieser Befund ist nicht wirklich überraschend, da Intelligenz mit der Höhe der Bildungsabschlüsse positiv korreliert ( $r_s=.48$ ,  $p=.000$ ,  $n=936$ ). Es stellt sich die Frage, ob Intelligenz auch unter Kontrolle des Bildungsniveaus mit den Identitätsstadien zusammenhängt.

Dies scheint nicht der Fall zu sein, wie entsprechende Auswertungen zeigen: Innerhalb der beiden tieferen Bildungsniveaus variieren die Identitätsstadien nicht systematisch mit der verba-

len Intelligenz (Hauptschulabschluss:  $\chi^2=1.84$ ,  $df=6$ ,  $p=.934$ , Cramers  $V=.09$ ,  $n=123$ <sup>55</sup>; mittlere Reife:  $\chi^2=8.58$ ,  $df=6$ ,  $p=.199$ , Cramers  $V=.11$ ,  $n=365$ ). Bei Befragten mit Abitur bzw. Fachhochschulreife wird der  $\chi^2$ -Test zwar signifikant ( $\chi^2=16.49$ ,  $df=6$ ,  $p=.011$ , Cramers  $V=.15$ ,  $n=357$ ), es lassen sich allerdings in der Kreuztabelle keine standardisierten Residuen finden, die eine kritische Grösse<sup>56</sup> besitzen (Tabelle 33 im Anhang).

*Zusammenfassend* lässt sich festhalten, dass sich wie erwartet alle vier unterschiedlichen Identitätsentwicklungsstadien nach Marcia (1993a) bei der Untersuchungsgruppe im Alter von 15 Jahren auffinden lassen. Die erworbene Identität tritt am häufigsten auf, gefolgt vom suchenden Stadium. Am dritthäufigsten kommt der diffuse Status vor, während die festgelegte Identität am seltensten zu finden ist. Die Identitätsentwicklung ist entsprechend den theoretischen Annahmen von Erikson (1993) und Marcia (1993a) im Jugendalter offensichtlich „mitten im Gange“, was zudem den Überlegungen aus Kapitel 2.2.5.1 zum Zeitpunkt des Beginns der Identitätsentwicklung entspricht. Die erste in Kapitel 3.1.2 formulierte Erwartung hat sich voll und ganz bestätigt. Die zweite These, die an derselben Stelle aufgestellt wurde, beschäftigte sich mit den differenziellen Identitätsentwicklungsmustern je nach Bildungspfad. Diese Erwartung bestätigt sich ebenfalls. So befinden sich Befragte mit einem gymnasialen Werdegang öfter in diffusen oder suchenden Identitätsstadien als Haupt- und RealschülerInnen (mittlere Reife). Kürzere Schullaufbahnen gehen mit stärker entwickelter, berufsbezogener Identität einher. Dieser Befund spiegelt sich sowohl in der Schichtzugehörigkeit der Herkunftsfamilie, im Urbanitätsgrad des Wohnorts im Jugendalter als auch in der verbalen Intelligenz wieder, erklärt sich jedoch immer anhand des Bildungsniveaus.

### **5.1.3 Die RIASEC-Dimensionen in den Berufsetappen**

#### **5.1.3.1 Methodische Vorbemerkungen und Ausfallanalysen**

In den nachfolgenden Auswertungen werden erstmals mehrere Zeitpunkte einbezogen und damit das längsschnittliche Design der LifE-Studie (vgl. Abbildung 10) entsprechend genutzt. Betrachtet werden *insgesamt fünf berufliche Etappen*: der Traumberuf im Alter von 12 Jahren, der Berufswunsch im Alter von 15 Jahren, die erste Berufsausbildung, die erste hauptberufliche Anstellung sowie die berufliche Haupttätigkeit im Alter von 35 Jahren. Die Berufsausbildung sowie

---

<sup>55</sup> Aufgrund der geringen Fallzahl beim Hauptschulabschluss finden sich in der 4x3-Kreuztabelle vier Zellen, die weniger als fünf Fälle beinhalten. Deshalb ist bei der Interpretation des  $\chi^2$ -Tests Vorsicht geboten.

<sup>56</sup> Als kritische Grösse wird  $\pm 2.0$  betrachtet.

die erste Stelle wurden retrospektiv im Rahmen der Follow-Up-Studie 2002 erhoben (vgl. hierzu auch Abbildung 8 sowie Kapitel 4.2.3.1).

Es liegen leider nicht von sämtlichen Versuchspersonen zu allen Messzeitpunkten Daten vor. Zur Erinnerung: Die Analysestichprobe beinhaltet 1036 Befragte, die zum Messzeitpunkt 1982 (als 15-Jährige) sowie zum Zeitpunkt der Follow-Up-Erhebung 2002 (als 35-Jährige) ihre beruflichen Pläne bzw. Tätigkeiten beschrieben. Der allererste Messzeitpunkt 1979, als die damals 12-jährigen SchülerInnen zu ihrem Traumberuf befragt wurden, ist jedoch von einer substanziellen Zahl von Ausfällen betroffen (457 fehlende Angaben s. Tabelle 9). Zusätzlich kam es zu variablenspezifischen Lücken, da nicht alle Befragten z.B. ihre Berufsausbildung oder ihre aktuelle Tätigkeit angaben.

In den nachfolgenden Ausfallanalysen (Tabelle 9) wird mittels  $\chi^2$ -Tests geprüft, inwiefern diese Stichprobenausfälle hinsichtlich soziodemografischer Merkmale systematischer Natur und damit problembehaftet sind. Verglichen wird je Berufsetappe diejenige Gruppe von Versuchspersonen, die ihre Situation beschrieb (gültige Fälle) mit denjenigen Befragten, von denen keine entsprechende Information vorhanden ist (Ausfälle).

**Tabelle 9: Ausfallanalyse für die fünf Berufsetappen**

	<i>Berufswunsch mit 12 Jahren (1979)</i>	<i>Berufswunsch mit 15 Jahren (1982)</i>	<i>Erste Berufsaus- bildung (retrospektiv/2002)</i>	<i>Erste hauptberuf- liche Stelle (retrospektiv/2002)</i>	<i>Hauptberuf mit 35 Jahren (2002)</i>
<b>Anzahl gül- tiger Fälle</b>	579	943	986	1001	930
<b>Zahl der Ausfälle</b>	457	93	50	35	106
<b>Geschlecht</b>	Keine Differenz <sup>‡</sup>	Keine Differenz	Keine Differenz	Keine Differenz	$\chi^2=22.20$ , df=1, p=.000, Cramers V=.15
<b>Region (Stadt–Land)</b>	Keine Differenz	Keine Differenz	Keine Differenz	Keine Differenz	Keine Differenz
<b>Schicht der Herkunfts- familie</b>	Keine Differenz	Keine Differenz	Keine Differenz	Keine Differenz	Keine Differenz
<b>Eigenes Bil- dungsniveau</b>	Keine Differenz	$\chi^2=13.74$ , df=2, p=.001, Cramers V=.16	$\chi^2=9.93$ , df=2, p=.007, Cramers V=.10	Keine Differenz	Keine Differenz

<sup>‡</sup>Eine Differenz zwischen den beiden Gruppen wurde dann konstatiert, wenn der  $\chi^2$ -Test signifikant und zusätzlich mindestens ein standardisiertes Residuum grösser oder kleiner  $\pm 2.0$  war.

Die Ergebnisse in Tabelle 9 zeigen folgendes Bild: Die Zahl der Ausfälle ist, bis auf die 457 Missings im ersten Erhebungszeitpunkt 1979, jeweils relativ klein. Zudem gibt es insgesamt

wenige und anhand des Kontingenzmasses gewertet sehr geringe Unterschiede zwischen den Befragten, die gültige Angaben zur jeweiligen Berufsetappe gemacht haben und denjenigen mit entsprechenden Ausfällen.

Hinsichtlich der Schichtzugehörigkeit der Herkunftsfamilie sowie des Urbanitätsgrades des Wohnorts im Jugendalter treten keinerlei systematische Differenzen zwischen den beiden Gruppen auf. Frauen und Männer sind in den beiden Gruppen meist gleich häufig vertreten. Einzig im Alter von 35 Jahren gaben mehr Männer als Frauen ihre hauptberufliche Tätigkeit an, während überproportional viele Frauen diese Frage unbeantwortet liessen. Von den insgesamt 106 Missings sind 77 Frauen (standardisiertes Residuum=3.1). Vermutlich ist ein Grossteil dieser Frauen aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden, weil sie sich elterlichen Aufgaben zuwandten. Leider erscheinen diese Frauen in den Analysen, die das 35. Altersjahr umfassen, nicht (mehr), da der so genannten Hausfrauenrolle kein Berufsfeldcode zugewiesen wurde (vgl. Fussnote 46, S. 102).

Systematische Differenzen zwischen den beiden Gruppen bezüglich ihres Bildungsniveaus finden sich in zwei Berufsetappen. Überproportional mehr AbiturientInnen (55 der insgesamt 93 Ausfälle; standardisiertes Residuum=2.7) gaben keinen Berufswunsch im Jahr 1982 an. Dies erstaunt insofern nicht, als dass diese Bildungsgruppe im Alter von 15 Jahren noch nicht unmittelbar vor dem Übergang ins Berufsbildungssystem stand und somit der seltener ausgesprochene Berufswunsch erklärbar wird. Eine zweite Differenz taucht bei der ersten Berufsausbildung auf: ehemalige HauptschülerInnen nennen seltener als erwartet (14 von 50 Missings; standardisiertes Residuum=2.5) eine erste berufliche Ausbildung. Eine zusätzliche Auswertung ermöglicht eine plausible Erklärung für diesen Befund. In der Erhebung 2002 wurden die 35-Jährigen gefragt, ob sie überhaupt jemals eine Berufsausbildung abgeschlossen hätten. Es zeigte sich, dass von den wenigen Personen (Total nur 35 Befragte), die keine Berufsausbildung abgeschlossen hatten, über Erwarten viele (12 Personen; standardisiertes Residuum=2.6) einen Hauptschulabschluss besitzen. Offenbar schlagen nicht alle Bildungsschichten den beruflichen Pfad via eine berufliche Ausbildung ein. Insbesondere HauptschulabgängerInnen gelangen direkt, ohne Lehre, in eine Anstellung.

Diese dokumentierten systematischen Verzerrungen werden insbesondere bei der Interpretation der längsschnittlichen Befunde relevant sein.



### 5.1.3.2 RIASEC-Dimensionen im Berufsverlauf

In diesem Kapitel wird variablenspezifisch betrachtet, wie sich die Auftretenshäufigkeit der sechs Berufseigenschaften über die Berufslaufbahn verändert. Dazu wurden, wie im Fragestellungskapitel 3.1.3 bereits kurz umrissen, die einzelnen Holland-Dimensionen unabhängig von ihrer Position im Dreiercode pro Berufsetappe aufsummiert. Abbildung 12 stellt die Auftretenshäufigkeiten der Dimensionen im Berufsverlauf grafisch dar (Tabelle 34 im Anhang enthält die genauen Prozentwerte).

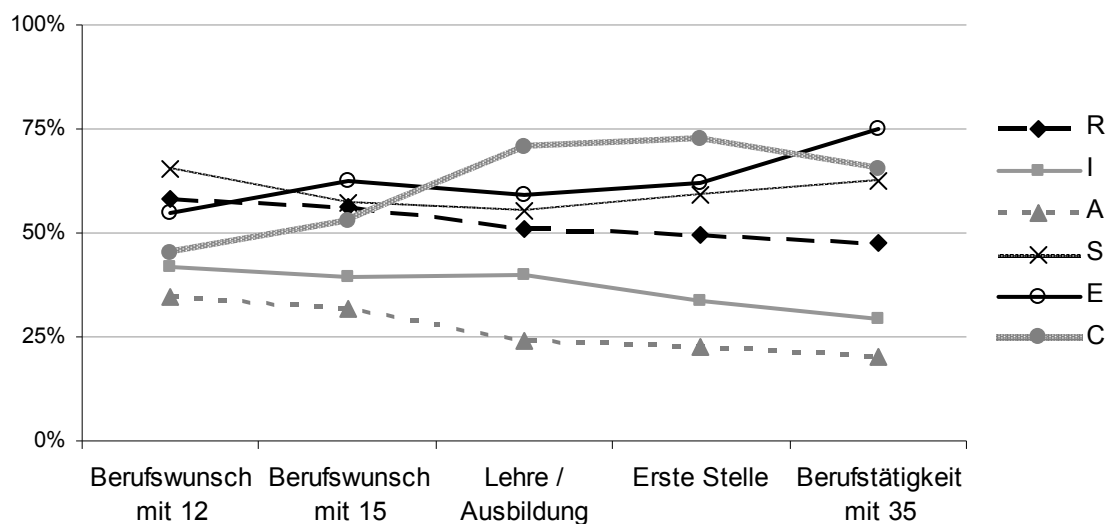


Abbildung 12: Häufigkeit der RIASEC-Dimensionen in den verschiedenen Berufsetappen

In einer ersten Gesamtschau lassen sich zwei Schemata erkennen: Erstens gibt es Dimensionen, die während der Laufbahn eindeutig häufiger vorkommen als andere und zweitens spitzt sich dies mit der Zeit in einer Art Schereneffekt zu. So werden die bereits in der Wunschphase eher selten vorkommenden Eigenschaften immer seltener und die bereits frühzeitig dominanten Ausrichtungen zunehmend häufiger.

Die Dimensionen *Investigative* (untersuchend-forschend) und *Artistic* (kreativ-künstlerisch) treten im Vergleich zu den anderen in der gesamten Berufslaufbahn eher selten auf. Sie werden bereits in der Berufswahlphase nur dürftig angezielt und kommen in der eigentlichen Karriere dann immer seltener vor. Die Berufsfeldcharakteristik *Realistic* (handwerklich-technisch) zeigt analog einen sinkenden Verlauf über die Berufsetappen hinweg. Interessanterweise tritt diese Eigenschaft allerdings in der Wunschphase noch vergleichsweise stark auf. Ein leicht U-förmiger Verlauf der Auftretenshäufigkeit zeigt sich bei der Dimension *Social* (erziehend-pflegend). Dieser

Berufaspekt findet sich prägnant im Berufswunsch der 12-Jährigen sowie in der beruflichen Tätigkeit der 35-Jährigen wieder. Dazwischen kommt er geringfügig seltener vor. Die beiden Dimensionen *Enterprising* (führend-verkaufend) und *Conventional* (ordnend-verwaltend) erscheinen mit fortgeschrittener Berufslaufbahn immer häufiger. Interessant ist hierbei insbesondere, dass das Merkmal *Conventional* in der Berufswahlphase eher selten vorkommt und damit anscheinend nicht sehr gefragt ist. Trotzdem ist es in der Karriere eine der dominantesten Berufsorientierungen.

Wie bereits in der Fragestellung (Kapitel 3.1.3) berichtet, sind zu diesen Auswertungen keine Ergebnisse aus anderen Untersuchungen bekannt. Anhand von Befunden aus querschnittlicher Forschung (Jörin Fux, 2005) und aus Längsschnittsverläufen von Berufsinteressen (Douglas Low et al., 2005) wurde vermutet, dass sich die Dimensionen R und A als beständiger erweisen, als E und C. Letztere werden – so die Erwartung – mit längerdauernden Karrieren häufiger (These 3, Seite 86). Die Befunde in Abbildung 12 geben den erwarteten Häufigkeitsanstieg der *Enterprising*-Berufsmerkmale wieder. Er wird von Jörin Fux (2005) durch die Zunahme an Führungstätigkeiten mit steigendem Alter erklärt. Die anderen Befunde sind ungleich schwerer mit den getroffenen Erwartungen in Beziehung zu setzen. So zeigen sich die Eigenschaften *Realistic* und *Artistic* im Vergleich zu den anderen Ausrichtungen nicht deutlich stabiler<sup>57</sup>. Und auch die Zunahme des Berufsmerkmals *Conventional* kann inhaltlich nicht problemlos interpretiert werden, da diese nicht stetig ist, sondern sich gegen Ende der beobachteten Zeitspanne sogar rückläufig verhält.

Des Weiteren wurde im selben Fragestellungskapitel nach Unterschieden zwischen den Charakteristika der Wunschberufe und denjenigen der eigentlichen Tätigkeitslaufbahn gefragt (Frage 4, Seite 86). Vermutet wurde, auf der Grundlage von den von Jörin Fux (2005) beschriebenen differenziellen Kongruenzwahrscheinlichkeiten, dass die Dimensionen R und A bei den Berufswünschen häufiger vorkommen als bei den Berufen. Umgekehrt wurde erwartet, dass sich die Eigenschaft C in den Wünschen seltener zeigt, als es in Berufslaufbahnen vorkommt. Diese Erwartungen werden vollumfänglich bestätigt.

Es darf dabei nicht vergessen werden, dass die LfE-Längsschnittstudie eine Zeitspanne von gut 20 Jahren umfasst, in der eine *historische Entwicklung* stattgefunden hat. Möglicherweise haben sich ordnend-verwaltende C-Tätigkeiten durch die Einführung des Computers und durch die Technologisierung vermehrt. Welche Muster indes biografischer und welche Phänomene histori-

---

<sup>57</sup> Aus den Häufigkeiten der Dimension zu bestimmten Zeitpunkten kann noch nicht auf Stabilität im engeren Sinne geschlossen werden. Dazu wären Wanderungsanalysen erforderlich. Mit dem Begriff Stabilität ist an dieser Stelle eine variablenzentrierte Beständigkeit gemeint.

schem Wandel entspringen, kann auf Basis der Life-Daten nicht überprüft bzw. kontrolliert werden.

*Abschliessend* kann festgehalten werden, dass die Beschreibung der RIASEC-Dimensionen nach ihrer Auftretenshäufigkeit über die Berufslaufbahn aufschlussreiche Muster zum Vorschein bringt. Allein diese zu dokumentieren, erscheint fruchtbar. So zeigen sich die erwarteten Unterschiede zwischen der Wunschphase und der Tätigkeitslaufbahn hinsichtlich der Auftretenshäufigkeiten der Orientierungen R, A und C. Diese Differenzen sind bedeutsam, weil sie aufzeigen, dass es nicht selbstverständlich ist, einen passenden Beruf zu finden. So interessierten sich die Jugendlichen eher mässig für ordnend-verwaltende C-Tätigkeiten. Diese kommen allerdings in der Berufswelt häufig vor.

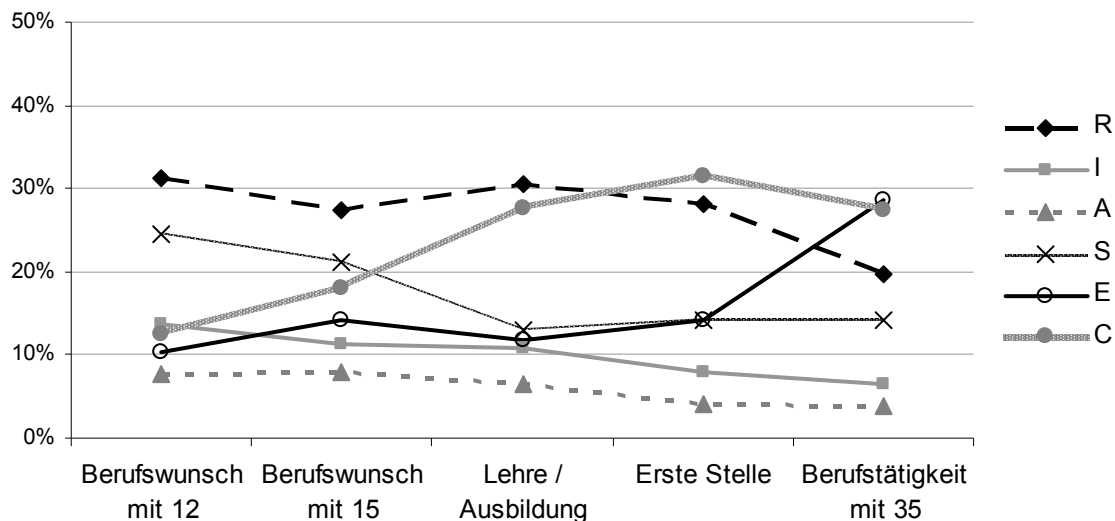
Variieren die Interessen und inhaltlichen Ausrichtungen der Berufslaufbahnen nach soziodemografischen Subgruppen? Zeigen sich differenzielle Muster nach Bildungsniveau und lässt sich die vielfach geschilderte Segregation der Berufe nach Geschlecht wieder finden? Diese Fragen leiten zu den nächsten Kapiteln über. Doch bevor die diesbezüglichen Befunde dargestellt werden, schiebt sich ein kurzer methodischer Exkurs ein.

### **5.1.3.3 Exkurs: Analysen nach Primärtypen**

Nach Holland (1997) kommt der ersten Dimension in einem Dreibuchstabencode ein besonderer Stellenwert zu. Der so genannte Primärtypus ist wegweisender und aussagekräftiger als die beiden Subtypen an zweiter bzw. dritter Stelle. Bereits an mehreren Stellen in dieser Arbeit wird argumentiert, dass sich diese Binnendifferenzierung nicht zweifelsfrei anbieten und deshalb mit Codefamilien gearbeitet werde (bspw. in Kapitel 4.2.3.2). Dieser Exkurs dient dazu, einen kurzen Einblick in *primärcodebasierte Analysen* zu gewähren und dabei ihre Vergleichbarkeit mit den eben dargestellten Ergebnissen zu validieren. Dazu wird der Verlauf der sechs Hollandschen Berufscharakteristika anhand der Entwicklungen der jeweiligen Primärcores beschrieben (Abbildung 13 und im Anhang Tabelle 35)<sup>58</sup>.

---

<sup>58</sup> Methodisch sei in Erinnerung gerufen, dass jeder VPn immer exakt ein Primärcore zugewiesen werden kann, weshalb die Summe der Primärcores immer dem n der Analysestichprobe entspricht. Wohingegen in den vorangegangenen Analysen (Abbildung 12) jede VPn mit ihrem Dreiercode jeweils drei Charakteristika zum Ausdruck bringt. Das n der genannten Dimensionen überschreitet deshalb das n der Stichprobe. Die Prozentskalierungen der Abbildungen sind deshalb unterschiedlich.



**Abbildung 13: Häufigkeit der Primärtypen in den verschiedenen Berufsetappen**

Das Gesamtbild der primärcodebasierten Auswertungen unterscheidet sich nicht sehr stark von den Auswertungen der Dreiercodes, die in Abbildung 12 dargestellt werden. Die Dimensionen Investigative und Artistic kommen wiederum generell selten vor. Die Eigenschaft Realistic tritt zu Beginn der Laufbahn häufig auf, nimmt dann jedoch ab. Umgekehrt finden sich die bereits bekannten Häufigkeitsanstiege der führend-verkaufenden und der ordnend-verwaltenden Orientierungen (Conventional und Enterprising) wieder. Geringfügig verschieden zeigt sich die Entwicklung der Dimension Social. Bei den Auswertungen nach Primärcores nimmt die Auftretenshäufigkeit von S gegen Ende der beobachteten Zeitspanne ab, wohingegen bei der dreiercodebasierten Analyse sich der Social-Aspekt eher U-förmig entwickelt.

Obschon diese Ähnlichkeiten hinsichtlich der Verlaufsmuster der RIASEC-Merkmale bemerkenswert sind, manifestieren sich bedeutsame Unterschiede. Die Dimension Realistic kommt trotz sinkendem Verlauf bei den primärcodebasierten Auswertungen häufig vor. Das Berufsmerkmal R scheint, wenn es in einem Dreibuchstabencode vorkommt, häufig an erster Stelle zu stehen. Umgekehrt zeigt sich, dass die Eigenschaften E und S, die in der Analyse des Dreibuchstabencodes immer unter den drei häufigsten Ausrichtungen auftreten, bei den Primärtypen eine relativ untergeordnete Rolle spielen. Diese Dimensionen scheinen klassische Subtypenrollen einzunehmen.

Der methodische Exkurs zeigt, dass sich primärcodebasierte Auswertungen und Analysen anhand aller drei Dimensionen in einem Dreibuchstabencode durchaus vergleichen lassen. Insbesondere hinsichtlich der Verlaufsmuster zeigen sich keine grossen Abweichungen. Aufschluss-

reich erscheint allerdings die Erkenntnis, dass nicht alle Eigenschaften gleich häufig als Primär-  
typ bzw. als Subtypen eines Dreibuchstabencodes anzutreffen sind. Hierzu wären weiterführende  
Forschungsprojekte wünschenswert.

Nach diesem Exkurs folgen die bereits angesprochenen Auswertungen und Befunde zu differen-  
ziellen Verlaufsmustern. Zunächst werden geschlechtsspezifische Analysen (Kapitel 5.1.3.4),  
danach Befunde nach Bildungsniveau (Kapitel 5.1.3.5) und zum Abschluss ausgewählte Inter-  
aktionseffekte und Subgruppenanalysen vorgestellt (Kapitel 5.1.3.6).

#### 5.1.3.4 Analysen nach Geschlecht: Ihre Berufswelt ist nicht seine Berufsrealität

Die aus dem vorangehenden Kapitel bereits bekannte Auswertung der Auftretenshäufigkeiten  
der RIASEC-Dimensionen über die Berufslaufbahn wurde für Männer und Frauen je eigens  
durchgeführt. Abbildung 14 zeigt die Ergebnisse der Frauen, Abbildung 15 diejenigen der  
Männer. Im Anhang in Tabelle 36 finden sich die entsprechenden Prozentangaben.

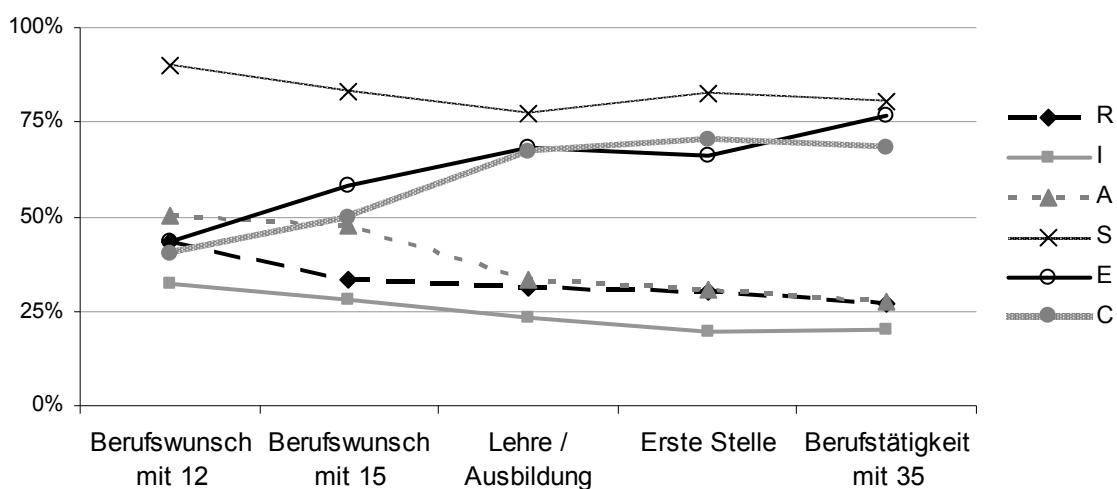
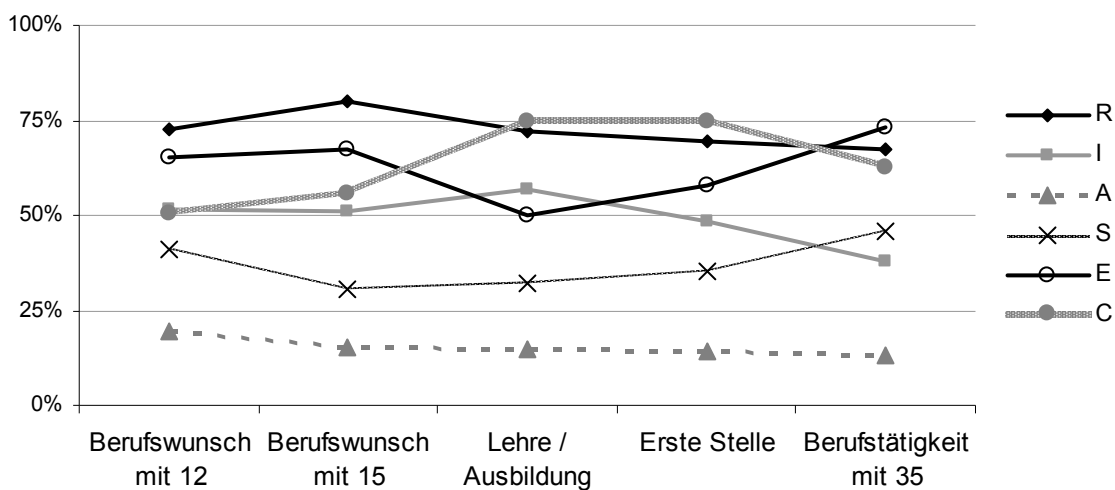


Abbildung 14: Häufigkeit der RIASEC-Dimensionen in den verschiedenen Berufsetappen für Frauen

Der bereits für die Gesamtstichprobe dokumentierte Schereneffekt zeigt sich bei den *weiblichen Berufsverläufen* wieder. Frauen interessieren sich bereits mit 12 Jahren mehrheitlich für erzie-  
hend-pflegende S-Berufe. Diese stehen über den gesamten untersuchten Zeitabschnitt der Lauf-  
bahn deutlich im Vordergrund. Die anderen Orientierungen kommen in den Berufswünschen  
relativ selten vor. Im Übergang in die Berufsausbildung und -ausübung zeigt sich einerseits, dass

Frauen ihr Interesse an sozialen Berufen realisieren können, andererseits kommen die Aspekte E (führend-verkaufend) und C (ordnend-verwaltend) im Berufsalltag hinzu, ohne dass diese sich in den Berufswünschen prägnant gezeigt hätten. Typische Frauenberufe kennzeichnen sich durch SEC, z.B. Personalkauffrau, oder SCE, z.B. Arzthelferin aus. Die Codefamilie SEC entspricht nebenbei den beiden Polen *people* sowie *data* (vgl. Abbildung 7) von Prediger (1982; 1999). Einen deutlichen Einbruch erleben die kreativ-künstlerischen A-Interessen der Frauen. Diese zeigen sich in der Wunschphase zwischen 12 und 15 Jahren, verschwinden jedoch in der Tätigkeitslaufbahn. Ob sie sich nicht verwirklichen lassen oder ob die Frauen andere Tätigkeitsmerkmale bevorzugen, lässt sich nicht sagen.



**Abbildung 15: Häufigkeit der RIASEC-Dimensionen in den verschiedenen Berufsetappen für Männer**

Die *Berufsinteressen und -tätigkeiten von Männern* sind weniger stereotyp als diejenigen der Frauen. Es zeigt sich kein Schereneffekt. Bereits ihre Wünsche sind breiter gefächert, auch wenn die typische maskuline Dimension R (handwerklich-technisch) schon mit 12 Jahren obenaufschwingt. Neben R ist das Interesse an führend-verkaufenden E-Berufen zwischen 12 und 15 Jahren gross. Auch diese Vorliebe wird in der späteren Berufslaufbahn realisiert. Wie bereits bei den Frauen beobachtet, tritt die Berufseigenschaft Conventional (ordnend-verwaltend) in der Tätigkeitslaufbahn häufiger auf als in der Wunschphase. Die beiden Dimensionen Artistic und Social kommen bei Männern eher selten vor.

Das Gros dieser Geschlechtsunterschiede ist geprüft mittels  $\chi^2$ -Tests *statistisch signifikant* (Tabelle 10). Ausnahmen finden sich bezüglich der Dimensionen Conventional und Enterprising.

Die Ausrichtung Conventional kommt bei Frauen und Männern in ihren Berufswünschen im Alter von 15 Jahren sowie bei ihrer ersten und derzeitigen Anstellung gleich häufig vor. Das Merkmal E zeigt sich in der beruflichen Tätigkeit mit 35 Jahren bei Frauen und Männern gleichermassen. Die Geschlechtsunterschiede bezogen auf diese beiden Dimensionen E und C sind auch durchwegs die schwächsten (Cramers V liegt maximal bei .22).

**Tabelle 10: Geschlechtsunterschiede in den RIASEC-Verläufen**

	<i>Berufswunsch mit 12 Jahren (n=579)</i>	<i>Berufswunsch mit 15 Jahren (n=943)</i>	<i>Erste Berufs- ausbildung (n=986)</i>	<i>Erste hauptbe- rufliche Stelle (n=1001)</i>	<i>Hauptberuf mit 35 Jahren (n=930)</i>
<b>Realistic</b> handwerklich-technisch	Cramers V= .30***	Cramers V= .47***	Cramers V= .41***	Cramers V= .39***	Cramers V= .41***
<b>Investigative</b> untersuchend-forschend	Cramers V= .20***	Cramers V= .24***	Cramers V= .35***	Cramers V= .31***	Cramers V= .20***
<b>Artistic</b> kreativ-künstlerisch	Cramers V= .32***	Cramers V= .35***	Cramers V= .22***	Cramers V= .20***	Cramers V= .18***
<b>Social</b> erziehend-pflegend	Cramers V= .52***	Cramers V= .53***	Cramers V= .46***	Cramers V= .48***	Cramers V= .36***
<b>Enterprising</b> führend-verkaufend	Cramers V= .22***	Cramers V= .10**	Cramers V= .19***	Cramers V= .09**	Cramers V= .04 n.s.
<b>Conventional</b> ordnend-verwaltend	Cramers V= .10*	Cramers V= .06 n.s.	Cramers V= .08*	Cramers V= .05 n.s.	Cramers V= .06 n.s.

n.s. = nicht signifikant, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Am stärksten zeigen sich die in Tabelle 10 aufgeführten Differenzen zwischen Männern und Frauen bei den Berufsmerkmalen Social (Cramers V variiert um .50) und Realistic (Cramers V liegt um .40). Interessanterweise schwächt sich die Geschlechtsdifferenz bezüglich dem Charakteristikum Social über den Zeitverlauf tendenziell eher ab, während sie sich hinsichtlich der Eigenschaft Realistic beim frühen Berufswunsch mit 12 Jahren zunächst noch schwach, dann beim Berufswunsch mit 15 Jahren am trennschärfsten zeigt und sich danach auf mittlerem Niveau einpendelt. Hinsichtlich der Dimensionen Artistic und Investigative zeigen sich mittelstarke Geschlechtsdifferenzen (Cramers V liegt zwischen .18 bis .35).

*Zusammenfassend* kann gesagt werden, dass die geschlechtsspezifische Segregation der Berufswelt Realität ist: Ihre Berufswelt ist nicht seine Berufsrealität. Insbesondere die in These 5 (Seite 86) vermuteten Geschlechtsunterschiede zeigen sich mehrheitlich erwartungsgemäss. In der Regel tritt die Orientierung R (handwerklich-technisch) deutlich häufiger bei Männern, die Dimensionen S (erziehend-pflegend) klar öfter bei Frauen auf.

### 5.1.3.5 Analysen der variablenzentrierten Verläufe nach Bildungsniveau

Für die drei Bildungsniveaus wurden die RIASEC-Entwicklungsverläufe analog zu den berichteten geschlechtsspezifischen Analysen je einzeln ausgewertet. In allen fünf Berufsetappen unterscheiden sich die Auftretenshäufigkeiten nach den Bildungsgruppen: Bis auf eine Ausnahme<sup>59</sup> wurden sämtliche der mittels  $\chi^2$ -Tests geprüften Differenzen *signifikant* (Tabelle 11).

**Tabelle 11: Bildungsunterschiede in den RIASEC-Verläufen**

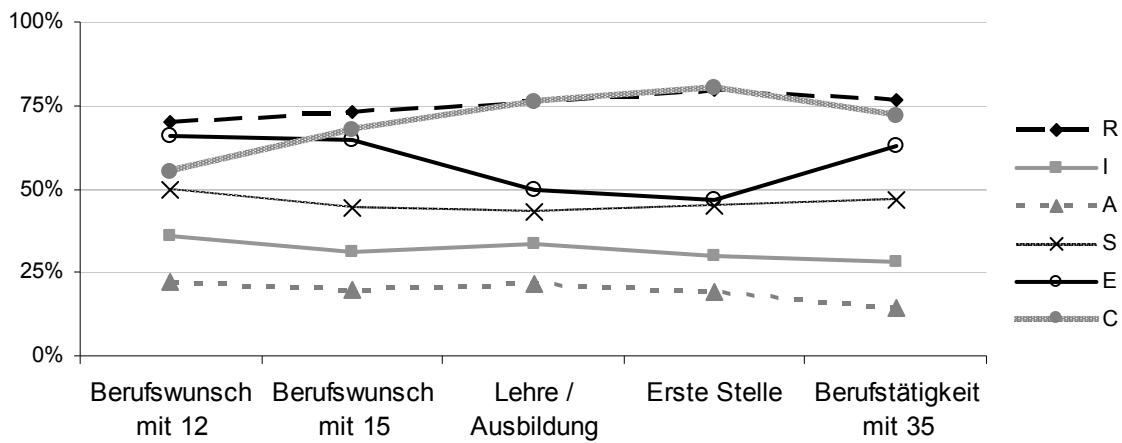
	<i>Berufswunsch mit 12 Jahren (n=572)</i>	<i>Berufswunsch mit 15 Jahren (n=928)</i>	<i>Erste Berufs- ausbildung (n=977)</i>	<i>Erste hauptbe- rufliche Stelle (n=993)</i>	<i>Hauptberuf mit 35 Jahren (n=923)</i>
<b>Realistic</b> handwerklich-technisch	Cramers V= .11*	Cramers V= .15***	Cramers V= .22***	Cramers V= .28***	Cramers V= .25***
<b>Investigative</b> untersuchend-forschend	Cramers V= .17***	Cramers V= .17***	Cramers V= .24***	Cramers V= .13***	Cramers V= .08*
<b>Artistic</b> kreativ-künstlerisch	Cramers V= .13*	Cramers V= .16***	Cramers V= .12**	Cramers V= .08*	Cramers V= .16***
<b>Social</b> erziehend-pflegend	Cramers V= .16**	Cramers V= .15***	Cramers V= .14***	Cramers V= .14***	Cramers V= .15***
<b>Enterprising</b> führend-verkaufend	Cramers V= .10*	Cramers V= .05 n.s.	Cramers V= .08*	Cramers V= .16***	Cramers V= .13**
<b>Conventional</b> ordnend-verwaltend	Cramers V= .15**	Cramers V= .19***	Cramers V= .20***	Cramers V= .16***	Cramers V= .20***

n.s. = nicht signifikant, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Der Zusammenhang zwischen dem Bildungsniveau und dem Auftreten eines Berufscharakteristiks ist jedoch im Allgemeinen nicht sehr stark, wie ein Blick auf die Cramers V-Werte in Tabelle 11 zeigt. Die jeweiligen Verlaufsmuster werden in den folgenden drei Abbildungen dargestellt und kommentiert. Im Anhang in den Tabelle 37 bis Tabelle 39 finden sich die entsprechenden Prozentwerte.

<sup>59</sup> Einzig die Dimension E zum Zeitpunkt des zweiten Berufswunsches (15-Jährige) kommt bei Befragten aller Bildungsabschlüsse gleich häufig vor.



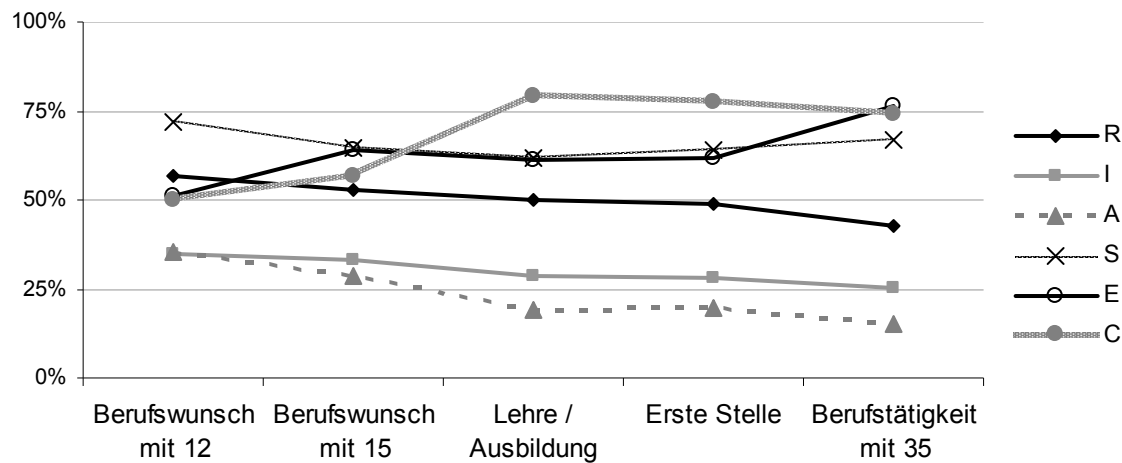


**Abbildung 16: RIASEC-Häufigkeitsverläufe von Befragten mit Hauptschulabschluss**

*Befragte mit Hauptschulabschluss* (Abbildung 16) orientieren sich bereits in der Berufswahlphase vorwiegend an Realistic-, Enterprising- sowie an Conventional-Berufen. Alle drei Berufsinteressen können sie in ihrer beruflichen Laufbahn verwirklichen. Insbesondere die Charakteristika R und C dominieren die Tätigkeiten der HauptschulabgängerInnen. Typische REC-Berufe sind beispielsweise LebensmitteltechnikerIn, MetzgermeisterIn oder SchornsteinfegerIn; unverkennbare RCE-Tätigkeiten DruckerIn, KlempnerIn sowie TextillaborantIn. Diese Codefamilie entspricht den beiden Polen things und data von Prediger (1982; 1999).

Die drei Dimensionen Investigative, Artistic und Social – nach Prediger (1982; 1999) die Pole people und ideas – kommen eher selten vor. Dies ist insofern überraschend, als dass sich die Frage stellt, ob dies bei Hauptschülerinnen allein auch so wäre. Es ist anzunehmen, dass die weiblichen Befragten dieser Bildungsgruppe sehr wohl Social-Berufe ausüben. Differenziertere Auswertungen diesbezüglich folgen (vgl. das nachfolgende Kapitel 5.1.3.6).

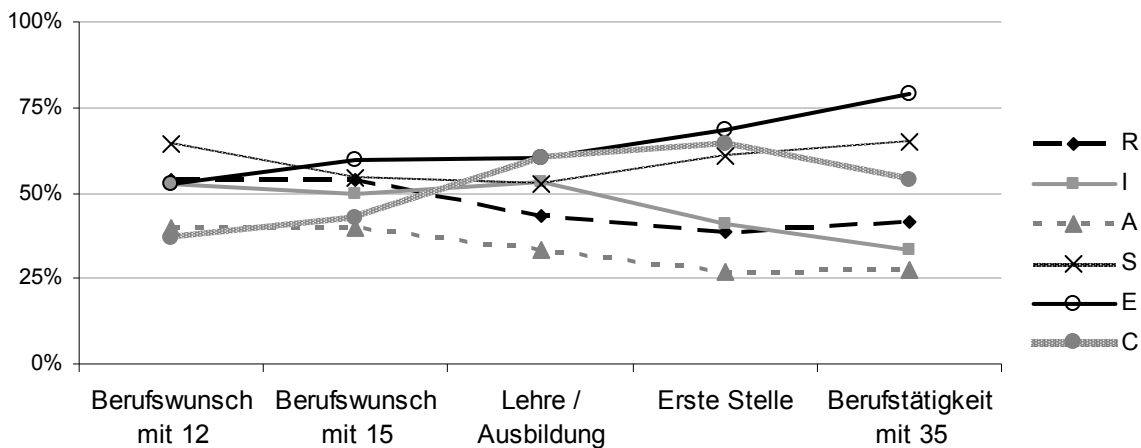
Gesamthaft erstaunt die bemerkenswerte Kontinuität und Beständigkeit (vgl. auch Kapitel 5.2.2.2). Ob diese auf einer inneren Klarheit dieser Bildungsgruppe beruht oder eventuell auf geringe Entwicklungs- und Veränderungsmöglichkeit hinweist, kann nicht abschliessend geklärt werden.



**Abbildung 17: RIASEC-Häufigkeitsverläufe von Befragten mit mittlerer Reife**

Bei der Untersuchungsgruppe mit einer *mittleren Reife* (Abbildung 17) zeigen sich andere Häufigkeiten und Verläufe der Holland'schen Eigenschaften als bei den HauptschulabsolventInnen. Speziell fällt der Bruch zwischen der RIASEC-Verteilung in der Berufswunschphase und derjenigen ab Lehre bzw. Studium ins Auge. Ab Eintritt ins Berufsbildungssystem sind die Tätigkeiten von vielen Befragten mit mittlerer Reife durch das Merkmal Conventional geprägt. Bis auf diesen markanten Anstieg zeigt sich ein relativ kontinuierliches Bild: Die Dimensionen Social und Enterprising kommen relativ häufig vor. Realistic-Tätigkeiten werden zwar im frühen Berufswunsch angestrebt, verlieren allerdings danach an Bedeutung. Kreativ-künstlerische sowie untersuchend-forschende Aspekte kommen in den Wünschen und den Tätigkeiten eher selten vor.

Die Befragten mit mittlerer Reife münden, nach einer wechselhaften Berufswahlphase, in ein klares Berufsfeld, das sich durch die Orientierungen C sowie E und S auszeichnet. Zu den typischen CES-Berufen gehören sämtliche kaufmännischen Arbeitsgebiete. CSE-Tätigkeiten sind beispielsweise HotelsekretärIn, pharmazeutisch-kaufmännische/-r Angestellte/-r oder Verwaltungsfachangestellte/-r.



**Abbildung 18: RIASEC-Häufigkeitsverläufe von Befragten mit (Fach-)Hochschulreife**

Wiederum ein anderes Bild präsentiert sich bei den *Befragten mit Abitur oder Fachhochschulreife* (Abbildung 18). Ganz allgemein sind die Verlaufsmuster wirrer, als bei den bereits vorgestellten Bildungsgruppen. Es lässt sich kein eindeutiges Berufsfeld eruieren. Vorwiegend beim zweiten Berufswunsch liegen sämtliche Neigungen noch nahe beieinander, was doch erstaunt, da ihre Peers aus tieferen Bildungsschichten zu diesem Zeitpunkt bereits eine differenzierte Berufsvorstellung entwickelt haben (sollten). Interessant ist zudem, dass bei dieser Bildungsgruppe die Investigative-Dimension sich nicht gleichermassen selten präsentiert, wie es sich bei den Befragten mit Hauptschulabschluss und bei denjenigen mit mittlerer Reife gezeigt hat. Dies wurde in der Untersuchung von Jörin Fux (2005) bereits beobachtet (vgl. Fragestellung 6, Seite 86). Offenbar führt ihr Ausbildungsweg die Befragten mit (Fach-)Hochschulreife in grundlegend andere Gebiete, als sie in ihren Wünschen nannten. Im Gegensatz zu den bereits beschriebenen Bildungsschichten findet diese Gruppe vorwiegend führend-verkaufende Anstellungen.

### *Kurzzusammenfassung*

Die variablenzentrierten Verlaufsanalysen nach den RIASEC-Dimensionen bringen Unterschiede zwischen den Bildungsgruppen zu Tage, sie sind jedoch im Allgemeinen nicht sehr stark. Bei HauptschulabgängerInnen kommen die drei Eigenschaften Realistic, Conventional und Enterprising relativ konstant über die gesamte Zeitspanne am häufigsten vor. Befragte mit mittlerer Reife zeigen einen deutlichen Unterschied zwischen der Berufswahlphase und der tatsächlichen Tätigkeitslaufbahn: Das eher diffuse Bild bei den Berufswünschen wird ab dem Übertritt in die Ausbildung durch einen deutlichen Anstieg des Charakteristikum Conventional geklärt. Bei der Gruppe mit (Fach-) Hochschulreife zeigt sich praktisch über die gesamte erhobene Zeitspan-

ne ein eher wirres Bild. Sämtliche Neigungen und Interessen liegen in der Berufswahlphase noch nahe beieinander. Erst ab der ersten Anstellung schwingt die Holland-Dimension Enterprising oben auf.

Wie bereits angedeutet, lohnt sich ein Blick auf detailliertere Auswertungen. Im folgenden Kapitel werden weitere Gruppenunterschiede beschrieben.

#### **5.1.3.6 Ausgewählte Interaktionseffekte und Analysen von Subgruppen**

Ausgehend von den berichteten deskriptiven Befunden zu den Häufigkeitsverläufen der RIASEC-Eigenschaften, insbesondere den deutlichen Unterschieden zwischen Männern und Frauen und zwischen den Bildungsgruppen, folgen explorative Auswertungen zur Kombination beider Merkmale (Geschlecht und Bildungsniveau) sowie eine Suche nach Interaktionseffekten. Zuvor wird allerdings noch die Frage nach dem Einfluss der Wohnregion (Stadt–Land) zum Zeitpunkt der Berufswahl aufgeworfen: Ausgehend von der in Kapitel 4.2.1 angestellten Überlegung, dass das Berufsangebot in städtischen Zonen vermutlich breiter ist als in ländlichen Regionen, stellt sich die Frage, ob dies zu unterschiedlichen Auftretenshäufigkeiten der Holland-schen Charakteristika führt.

Der *Urbanitätsgrad des Kontextes*, in dem man im Jugendalter aufgewachsen ist, bewirkt weder systematisch unterschiedliche Präferenzen in der Berufswunschphase noch ungleiche Berufsfelder in der Tätigkeitslaufbahn. Die Verlaufsmuster gleichen sich derartig<sup>60</sup>, dass auf eine grafische Veranschaulichung verzichtet wird (Tabelle 40 im Anhang). Die mittels  $\chi^2$ -Tests geprüften Differenzen werden vereinzelt zwar signifikant, jedoch meist nur auf dem 5%-Niveau (Tabelle 41 im Anhang). Der einzige Unterschied, der mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von weniger als 1% als überzufällig bezeichnet werden kann, ist die grössere Auftretenshäufigkeit der Dimension Realistic bei ländlich sozialisierten Befragten, der sich manifestiert, sobald von der Schule in den Beruf übergetreten wird. Da Cramers V allerdings immer kleiner als .10 bleibt, kann nur von einem sehr geringen Zusammenhang gesprochen werden. Es erstaunt, dass insbesondere die Berufswünsche nicht substanziell nach der Herkunftsregion variieren, da angenommen wurde, dass die unterschiedlich breiten Berufsangebote auf die Präferenzen rückwirken. Womöglich werden fehlende berufliche Opportunitäten auf dem Lande durch gute Verkehrsanbindungen an städtische Gebiete kompensiert. Das Fazit ist, dass der Urbanitätsgrad der Wohnsituation zum Zeitpunkt der Berufswahl die Interessen und Neigungen der Jugendlichen offenbar nicht tangiert.

---

<sup>60</sup> In den kreuztabellierten Zellen liegt kein einziges standardisiertes Residuum über bzw. unter  $\pm 2.0$ .

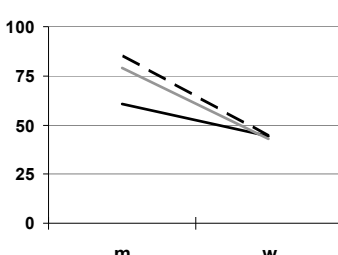
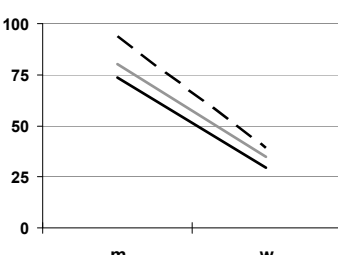
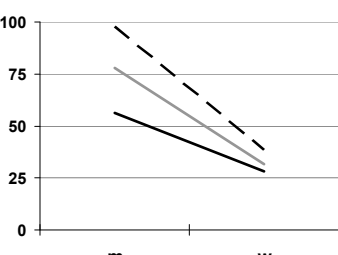
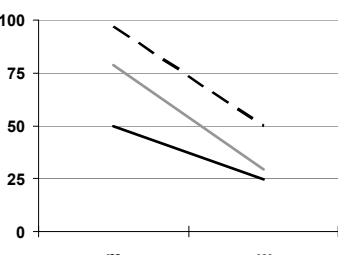
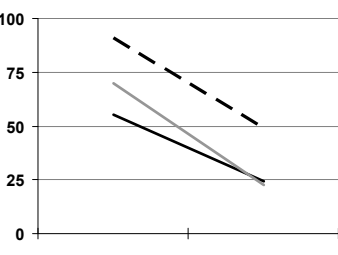
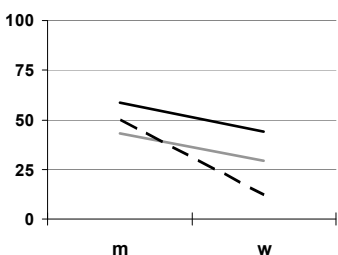
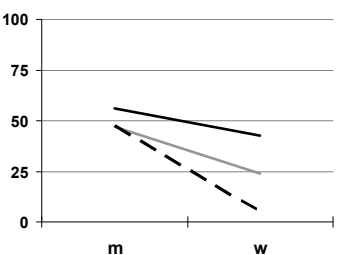
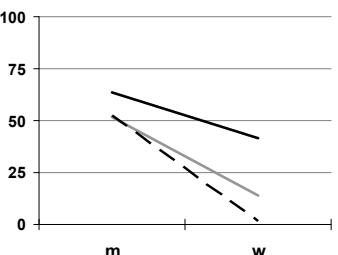
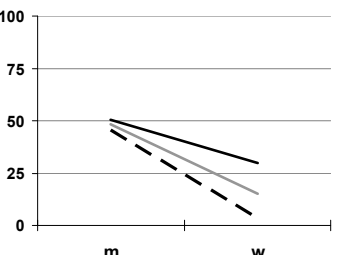
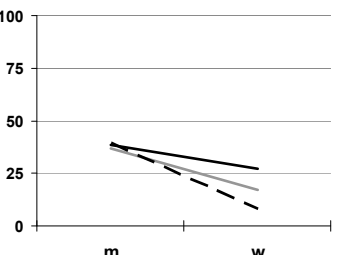
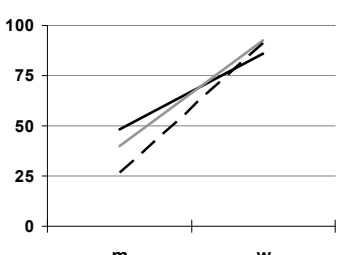
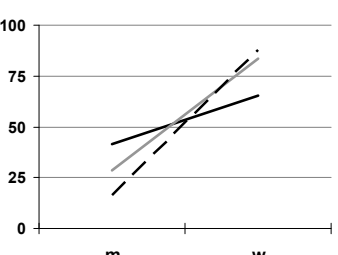
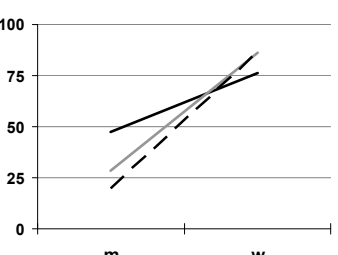
Auch die spätere Berufslaufbahn ist nur marginal vom unterschiedlichen Berufsangebot betroffen, wenn man die Berufscharakteristika nach Holland operationalisiert.

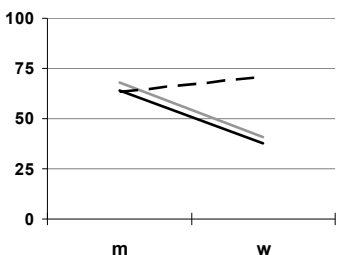
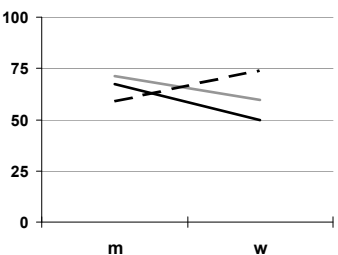
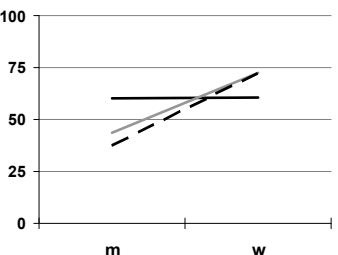
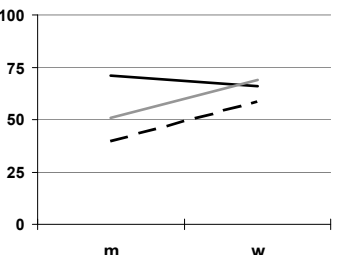
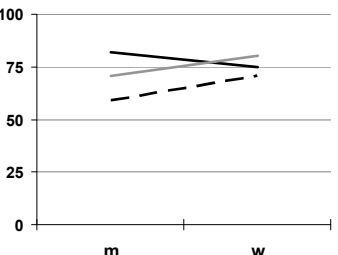
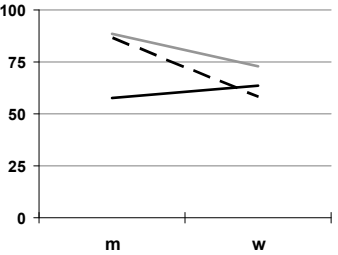
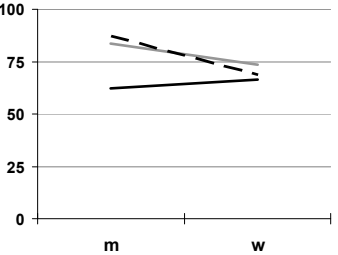
In diesem Ergebnis steckt einerseits eine gute Botschaft: Unabhängig vom Arbeitsmarkt der Wohnregion lassen sich die nach Holland bestimmten Merkmale gleichermassen finden und damit auch ausleben. Andererseits lässt dieser Befund viele Fragen offen. So ist beispielsweise unklar, ob die Annahme unterschiedlich differenzierter Berufsangebote nach Grösse des Wohnorts überhaupt Stand hält. Ebenso Fragezeichen wirft die Diskrepanz zu den in Kapitel 5.1.1 gefundenen Bildungsunterschieden nach städtischer bzw. ländlicher Region auf: Wenn Bildungsunterschiede nach Region (Stadt–Land) bestehen und ebenso die RIASEC-Verteilungen nach denselbigen variieren, wieso manifestieren sich keine Differenzen in den Berufsmerkmalen nach der Region? Leider kann diese Ungewissheit nicht ausgeräumt werden.

Da sich die RIASEC-Entwicklung nach Geschlecht und nach Bildungsgruppen unterscheidet und sich zudem die höchsten Bildungsabschlüsse bei Männern und Frauen ungleich zeigen, werden *Interaktionseffekte zwischen Geschlecht und Bildungsniveau* bezüglich der RIASEC-Verläufe gesucht. Mit Hilfe von binär logistischen Regressionen wurden für das Ereignis „R im Dreiercode ja“ bzw. „nein“ zuerst die Haupteffekte von Geschlecht und Bildungsniveau berechnet und in einem zweiten Schritt der Interaktionseffekt ergänzt. Dieses Vorgehen wurde analog für die verbleibenden fünf Dimensionen und jeweils für alle fünf Berufsetappen wiederholt. Im Anhang (Tabelle 42) finden sich Angaben zur Modellgüte der binär logistischen Regressionen; sie sind allesamt zufrieden stellend. Zusätzlich wurden zur Veranschaulichung geschachtelte Kreuztabellen erstellt (Anhang: Tabelle 43 und Tabelle 44).

In Tabelle 12 sind sämtliche signifikanten Interaktionseffekte aus den binär logistischen Regressionen mit ihrer Wald-Statistik, den Odds-Ratios und der Effektstärke (Delta  $R^2$  zwischen dem Interaktionsmodell und dem Haupteffektmodell) aufgeführt. Die Abbildungen sind Illustrationen der Auftretenshäufigkeiten der RIASEC-Dimensionen aus den geschachtelten Kreuztabellen. Die Betrachtung der Interaktionseffekte zeigt, dass nicht bei allen Dimensionen und nicht zu allen Zeitpunkten ein solcher zu finden ist. Zudem sind die Effektstärken der Interaktion durchgängig klein: Sie klären zwischen 0.5% und 4.7% an Varianz auf.

Tabelle 12: Interaktionseffekte von Geschlecht und Bildungsniveau bez. der RIASEC-Verläufe

	<i>Berufswunsch mit 12 (n=572)</i>	<i>Berufswunsch mit 15 (n=928)</i>	<i>Lehre/Ausbildung (n=977)</i>	<i>Erste Stelle (n=993)</i>	<i>Berufstätigkeit mit 35 (n=923)</i>
<b>R</b>	 <p>Wald=7.20, df=1, p=.007, OR=2.06, Effektstärke=1.6%</p>	 <p>Wald=4.04, df=1, p=.044, OR=1.58, Effektstärke=0.5%</p>	 <p>Wald=22.82, df=1, p=.000, OR=3.07, Effektstärke=2.7%</p>	 <p>Wald=18.17, df=1, p=.000, OR=2.74, Effektstärke=2.0%</p>	 <p>Wald=4.78, df=1, p=.029, OR=1.62, Effektstärke=0.6%</p>
<b>I</b>	 <p>Wald=4.03, df=1, p=.045, OR=1.70, Effektstärke=0.9%</p>	 <p>Wald=14.70, df=1, p=.000, OR=2.29, Effektstärke=2.0%</p>	 <p>Wald=27.79, df=1, p=.000, OR=3.60, Effektstärke=3.6%</p>	 <p>Wald=15.16, df=1, p=.000, OR=2.47, Effektstärke=2.0%</p>	 <p>Wald=8.14, df=1, p=.004, OR=1.94, Effektstärke=1.3%</p>
<b>A</b>	Interaktionseffekt n.s.	Interaktionseffekt n.s.	Interaktionseffekt n.s.	Interaktionseffekt n.s.	Interaktionseffekt n.s.
<b>S</b>	 <p>Wald=5.80, df=1, p=.016, OR=.42, Effektstärke=1.1%</p>	Interaktionseffekt n.s.	 <p>Wald=40.00, df=1, p=.000, OR=.23, Effektstärke=4.7%</p>	 <p>Wald=24.94, df=1, p=.000, OR=.31, Effektstärke=2.8%</p>	Interaktionseffekt n.s.

	<i>Berufswunsch mit 12 (n=572)</i>	<i>Berufswunsch mit 15 (n=928)</i>	<i>Lehre/Ausbildung (n=977)</i>	<i>Erste Stelle (n=993)</i>	<i>Berufstätigkeit mit 35 (n=923)</i>
<b>E</b>	 <p>Wald=4.20, df=1, p=.040, OR=.60, Effektstärke=1.0%</p>	 <p>Wald=10.47, df=1, p=.001, OR=.53, Effektstärke=1.6%</p>	 <p>Wald=19.71, df=1, p=.000, OR=.42, Effektstärke=2.7%</p>	 <p>Wald=10.50, df=1, p=.001, OR=.54, Effektstärke=1.4%</p>	 <p>Wald=7.16, df=1, p=.007, OR=.56, Effektstärke=1.1%</p>
<b>C</b>	Interaktionseffekt n.s.	Interaktionseffekt n.s.	 <p>Wald=20.21, df=1, p=.000, OR=2.78, Effektstärke= 3.0%</p>	 <p>Wald= 9.89, df=1, p=.002, OR=1.99, Effektstärke= 1.5%</p>	Interaktionseffekt n.s.

**Legende:**

--- Hauptschulabschluss

— Mittlere Reife

— Abitur/Fachhochschulreife

m; w m=Männer; w=Frauen

OR Odds Ratio

Effektstärke Delta  $R^2$  zwischen dem Modell der Haupteffekte und dem Modell nach Einführung des Interaktionseffekts

n.s. nicht signifikant

Die *Dimension Realistic* (handwerklich-technisch) kommt bei Männern wie bereits bekannt häufiger im Berufsverlauf vor als bei Frauen. Es ergibt sich zudem ein signifikanter Interaktionseffekt in allen fünf Berufsetappen. Bei Männern variiert die Auftretenshäufigkeit der Ausrichtung R deutlich nach Bildungsniveau. Je höher das Bildungsniveau, desto seltener kommt Realistic im Dreiercode vor. Bei Frauen kommt die Eigenschaft R unabhängig vom Bildungsniveau sehr selten vor.

Hinsichtlich der *Dimension Investigative* (untersuchend-forschend) zeigt sich genau das umgekehrte Bild. Die Auftretenshäufigkeit des beruflichen Merkmals I variiert bei den Frauen nach Bildungsniveau, bei den Männern nicht. In Berufslaufbahnen von Männern kommt die Eigenschaft Investigative unabhängig vom Bildungsniveau vor. Frauen üben generell seltener Investigative-Berufe aus; je tiefer jedoch das Bildungsniveau, desto geringer ist die Auftretenshäufigkeit des Berufsaspekts Investigative.

Bezüglich der kreativ-künstlerischen *Orientierung Artistic* ergeben sich keine signifikanten Interaktionseffekte zwischen Geschlecht und Bildungsniveau. Die Dimension Artistic kommt unabhängig vom Bildungsniveau in Berufslaufbahnen von Frauen häufiger vor, als in Karrieren von Männern.

Bezüglich der *Dimension Social* (erziehend-pflegend) zeigen sich Interaktionseffekte, allerdings nicht in allen fünf Berufsetappen. Beim zweiten Berufswunsch im Alter von 15 Jahren und bei der Berufstätigkeit der 35-Jährigen variiert die Auftretenshäufigkeit der Berufseigenschaft S nicht nach dem Zusammenspiel von Geschlecht und Bildungsniveau. Im frühen Berufswunsch der 12-Jährigen, während der Berufsausbildung und bei der ersten Anstellung weist der signifikante Interaktionseffekt auf folgendes Muster hin: Frauenkarrieren zeichnen sich generell durch ein hohes Ausmass der Eigenschaft Social aus, wobei diese umso höher ist, je tiefer das Bildungsniveau der Frau. Bei Männern ist die Systematik umgekehrt: Je höher das Bildungsniveau, umso häufiger kommt die Dimension S im Dreiercode vor. Da die Holland-Charakteristika Social als die klassische „Frauendimension“ gilt, könnte das Interesse an S bzw. das Auftreten von S in einer Berufsphase auch im Sinne von Doing-Gender<sup>61</sup> mit der eigenen Geschlechtsrollenidentität zusammen hängen. Frauen mit hohem Bildungsniveau lösen sich tendenziell häufiger aus den traditionellen Geschlechtsrollenmustern und wählen demzufolge seltener Social-Berufe, wohingegen Männer aus höherem Bildungsniveau ihre Progressivität durch die für Männer eher atypische Wahl von erziehenden-pflegenden S-Berufen ausdrücken.

Bei der Auftretenshäufigkeit des *Charakteristikum Enterprising* (führend-verkaufend) zeigen sich zwar in allen fünf Berufsetappen signifikante Interaktionseffekte zwischen Geschlecht und

---

<sup>61</sup> Im Doing-Gender-Ansatz (West & Zimmermann, 1987) wird angenommen, dass die psychologische Geschlechtsidentität (Gender) systematisch und alltäglich (re-)produziert wird, indem man sich „männlich“ bzw. „weiblich“ verhält.



Bildungsniveau, die Muster wandeln sich jedoch im Zeitverlauf. Bei den Berufswünschen sind Männer generell der Eigenschaft Enterprising zugeneigt, während bei Frauen dies von ihrem Bildungsstand abhängig ist. Je höher gebildet Frauen sind, desto weniger Enterprising-Präferenzen äussern sie. Während der Berufsausbildung selbst variiert das Auftreten des Merkmals Enterprising sowohl bei Männern als auch bei Frauen nach Bildungsniveau allerdings in gegensätzlicher Richtung. Je tiefer das Bildungsniveau der Frauen, desto häufiger kommt der Aspekt E in ihrem Ausbildungsberuf vor. Bei Männern mit tiefem Bildungsniveau zeigt sich Enterprising am seltensten. Ab dem Eintritt in die Berufsausübung verändert sich das Muster erneut: Nun variiert die Häufigkeit der Eigenschaft E bei den Frauen nicht mehr nach Bildungsniveau, hingegen bei den Männern ergibt sich ein signifikanter Bildungseffekt: Je höher das Bildungsniveau, umso häufiger kommt Enterprising im Dreiercode vor. Dies könnte sich dadurch erklären, dass in der Holland-Dimension Enterprising sowohl „verkaufen“ als auch „führen“ stecken. Letzteres ist für Männer und Frauen mit hohem Bildungsniveau reizvoll und manifestiert sich ab Beginn der Tätigkeitskarriere. In den Wünschen hingegen bildet sich die Neigung von Frauen aus tieferen Bildungsschichten zu den Verkaufsberufen ab.

Hinsichtlich der *Dimension Conventional* (ordnend-verwaltend) finden sich vereinzelte Interaktionseffekte. Nur in der Ausbildungsphase und beim Eintritt in die Erwerbstätigkeit zeigt sich, dass bei Frauen das Auftreten des Berufscharakteristikum Conventional praktisch unabhängig vom Bildungsniveau ist, während bei Männern diejenigen mit (Fach-)Hochschulreife eindeutig seltener in C-Berufen arbeiten, als diejenigen mit mittlerer Reife bzw. Hauptschüler.

### **5.1.3.7 Gesamtschau zur Deskription der RIASEC-Berufsverläufe**

Abschliessend wird in diesem Kapitel die Vielzahl von Befunden zur Entwicklung der RIASEC-Dimensionen über die Berufslaufbahn zusammengefasst und überblicksartig dargestellt.

Es zeigt sich in den *Analysen der Gesamtstichprobe*, dass über alle fünf Berufsetappen hinweg die Dimensionen Realistic, Social, Enterprising und Conventional häufiger vorkommen als die Charakteristika Investigative und Artistic. Dieser Unterschied wird mit der Zeit markanter. Die Differenz zwischen der Berufswahlphase, in der die Holland-Dimensionen noch ausgeglichener vorkommen, und dem Schereneffekt in der Tätigkeitslaufbahn, bedeutet, dass nicht alle Wunschprofile verwirklicht werden (können).

Die Dimensionen Social (erziehend-pflegend) und Realistic (handwerklich-technisch) trennen die Berufswelten von *Frauen und Männern* deutlich. Frauenberufe sind häufig durch die Codefamilie S-EC (z.B. Personalkauffrau, Arzthelferin) gekennzeichnet. Männerlaufbahnen eher durch

die Eigenschaft R, wobei Männer grundsätzlich in vielfältigeren Berufsumwelten arbeiten als ihre Kolleginnen.

Nach *Bildungsniveaus* finden sich folgende Differenzen, obschon sie generell gering sind: HauptschülerInnen interessieren sich mehrheitlich für die Codefamilie REC (z.B. Schmied, Maurermeister, Drucker, Kraftfahrer, Textillaborant) und üben diese auch beruflich aus. Personen mit mittlerer Reife zeigen während der Berufswahlphase zunächst ein eher diffuses Bild ihrer Präferenzen. Ihre Arbeitsumwelten sind später vom Charakteristikum C geprägt (administrative, kaufmännische Berufe). Die RIASEC-Profile von Befragten mit Hochschulreife sind im Vergleich am wenigsten differenziert, insbesondere während der Wunschphase. Erst ab der ersten Anstellung schwingt bei ihnen die Dimension E (führend-verkaufend) oben auf.

Nach dem *Urbanitätsgrad der Wohnregion im Jugendalter* ergeben sich keine wesentlichen, systematischen Unterschiede.

Zur Frage nach *Interaktionseffekten von Geschlecht und Bildungsniveau* lässt sich Folgendes festhalten: Die Eigenschaft Realistic variiert bei Männern nach Bildungsniveau, bei Hauptschülern zeigt sich am meisten R, bei Frauen nicht. Umgekehrt verhält sich die Dimension Investigative: Bei Frauen zeigt sich bei den Hauptschülerinnen am wenigsten I, bei Männern verändert sich die Auftretenshäufigkeit von I nicht nach ihrer Bildung. Bezüglich des Charakteristikum Artistic manifestieren sich keine Interaktionseffekte. Das Merkmal Social verhält sich nach Bildungsniveau bei Männern und Frauen gegenläufig: Höher gebildete Männer und tiefer gebildete Frauen weisen am meisten S-Anteile in ihrer Laufbahn auf. Hinsichtlich des Berufsmerkmals Enterprising zeigen sich verschiedene Muster von Interaktionseffekten: Zunächst interessieren sich tiefer gebildete Frauen häufiger für E-Berufe als ihre Kolleginnen aus höheren Bildungsniveaus, bei Männern variiert die Auftretenshäufigkeit nicht nach ihren Bildungsabschlüssen. Danach zeigt sich eine Interaktion bei Männern: Je höher das Bildungsniveau der Männer, umso häufiger kommt Enterprising in ihren beruflichen Tätigkeiten vor. Der gefundene Effekt bei den Frauen hingegen verkleinert sich. Hinsichtlich C ergeben sich nur vereinzelt Interaktionen: Männer mit höchsten Bildungsabschlüssen üben tendenziell seltener C-Berufe aus, als ihre Kollegen aus tieferen Bildungsniveaus und als Frauen. Im Allgemeinen tragen die Interaktionseffekte nur einen relativ bescheidenen Beitrag zur Varianzaufklärung bei.

## 5.1.4 Beschreibung beruflicher Übergänge

### 5.1.4.1 Kontinuität bei beruflichen Transitionen

Im Unterschied zu den eben beschriebenen Auftretenshäufigkeiten der einzelnen Holland-Dimensionen über die fünf erhobenen Berufsetappen hinweg, werden in diesem Kapitel Übergänge hinsichtlich der berufsfeldbezogenen (Dis-)Kontinuität analysiert. Es wird die Frage gestellt, wie beständig Befragte innerhalb eines Berufsfeldes verbleiben bzw. wie stark und zu welchen Zeitpunkten sie in andere Dreibuchstabencodes übergehen.

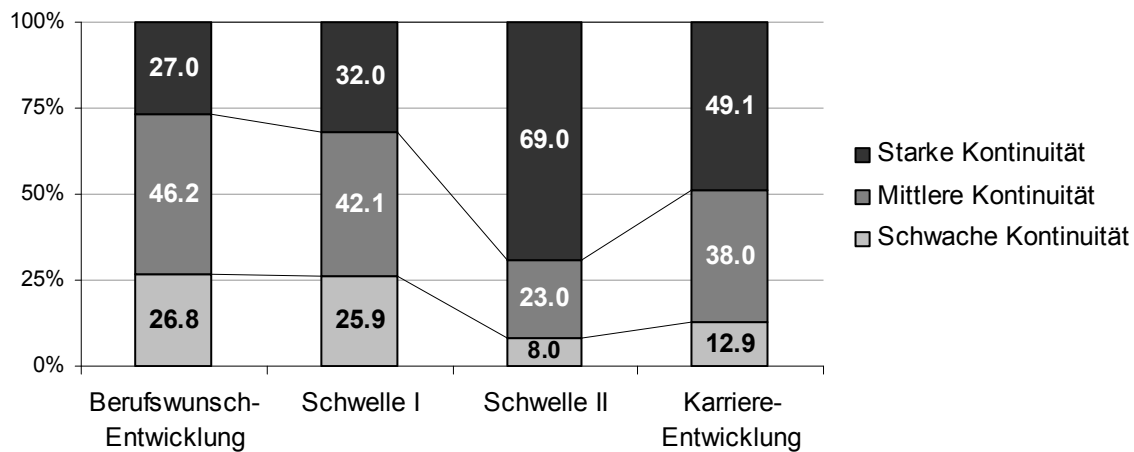
Betrachtet werden *Transitionen zwischen je zwei aufeinanderfolgenden Berufsetappen* (vgl. auch Abbildung 8 zu den beruflichen Phasen und Übergängen). Insgesamt sind es vier Übergänge, bei denen die Berufsfeldkontinuität jeweils mittels *N3-Index* eruiert wird. Der N3-Index, zur Erinnerung, zählt die Anzahl übereinstimmender RIASEC-Dimensionen zweier Dreibuchstabencodes<sup>62</sup>. Der Vergleich der Berufsnormcodes des frühen und des späten Berufswunsches, spiegelt die *Entwicklung innerhalb der Berufswahlphase* wieder und gilt als erster Wechsel bzw. Übergang (n=537)<sup>63</sup>. Darauf folgt die *Schwelle I*, welche die Transition von der Schule (Berufswunsch der 15-Jährigen) in die erste Berufsausbildung birgt (n=897). Als *Schwelle II* wird der Übergang von der beruflichen Ausbildung in eine erste Anstellung bezeichnet (n=966). Auch hier wird die Kontinuität gemessen am Verbleiben in demselben Dreibuchstabencode betrachtet. Zuguterletzt wird die Stabilität der eigentlichen Tätigkeitslaufbahn mittels des Vergleichs der Berufsfelder der ersten und der derzeitigen Anstellung untersucht (n=916). Dies ist, wie der Wechsel zwischen frühem und spätem Berufswunsch, genau genommen kein Übergang sondern entspricht inhaltlich der *Entwicklung innerhalb der Karriere*.

In Abbildung 19 sind die berufsfeldbezogenen Kontinuitätsgrade für die einzelnen Übergänge angegeben. Ein erster Blick lässt erahnen, dass sich die Berufslaufbahnen der Befragten als auffallend beständig erweisen. Werden mittlere und starke Kontinuität zusammengezogen, verändern rund drei Viertel der Befragten jeweils höchstens eine Dimension von dreien.

---

<sup>62</sup> Das Maximum (drei Übereinstimmungen) bedeutet vollständige Stabilität oder sehr starke Kohärenz. Zwei Übereinstimmungen kennzeichnen eine mittlere Kontinuität. Wenn nur eine oder gar keine Übereinstimmung vorhanden ist, wird von schwacher Kontinuität oder **Dis**-Kontinuität gesprochen.

<sup>63</sup> Die unterschiedlichen Gruppengrößen entstehen durch Ausfälle, die durch das längsschnittliche Design der Life-Studie bedingt sind (vgl. die Ausfallanalyse in Kapitel 5.1.3.1).



**Abbildung 19: Berufsfeldbezogene Kontinuität bei beruflichen Übergängen**

Die *Berufswunschentwicklung* zwischen dem frühen Berufswunsch der 12-Jährigen und der beruflichen Zielvorstellung der 15-Jährigen sowie der Übergang an der *Schwelle I* sind durch eine „symmetrische“ Kontinuität gekennzeichnet. So wandeln sich die Wünsche bzw. die Ausbildung verglichen mit dem Berufswunsch bei rund einem Viertel der Befragten massiv, wohingegen ein weiteres, gutes Viertel den bestehenden Berufswunsch aufrechterhält. Knapp die Hälfte der Jugendlichen ändert ihre berufliche Zielvorstellung zwischen 12 und 15 Jahren bzw. mündet an der Schwelle I in einen anderen Ausbildungsberuf, als sie sich dies gewünscht haben. Die Umgestaltung besteht jedoch nur im Austausch von einer der drei Dimensionen ihres präferierten Dreibuchstabencodes.

Auffällig ist die deutlich stärkere Kontinuität an der *Schwelle II*, die den Übergang vom Ausbildungsberuf in die erste Stelle markiert. Gut zwei Drittel der Befragten setzen ihre berufliche Ausbildung eins-zu-eins um, wohingegen sich diese Transition bei nur ganz wenigen (8%) diskontinuierlich gestaltet. Dies erklärt sich vermutlich dadurch, dass ein Berufseinstieg meist nur auf dem Ausbildungsberuf möglich ist und der Arbeitsmarkt praktisch keine Quereinstiege an dieser Schwelle erlaubt.

Innerhalb der *Karriereentwicklung* hält rund die Hälfte der Befragten an ihrem ersten beruflichen Tätigkeitsfeld fest, wohingegen 13% der Befragten während dieser Phase ihre berufliche Ausrichtung praktisch komplett verändert. Die Suche nach den Gründen hierfür ist spannend und wird im Kapitel 5.2 eingeleitet. 38% halten immerhin zwei der drei Dimensionen aufrecht. Interessant sind hierbei die Fragen, ob mit dieser Entwicklung ein früherer Berufswunsch verwirklicht wird oder ob diese Veränderung eher auf einen beruflichen Aufstieg in eine Führungsfunk-

tion hinweist. Analysen hierzu werden im Anschluss an diesen Abschnitt in Kapitel 5.1.4.2 vorgestellt.

Zur Prüfung der in These 8 (Seite 87) getroffenen Annahme, wonach Berufslaufbahnen mit zunehmender Dauer stabiler werden, dienen die für ordinales Skalenniveau sowie für verbundene Stichproben entwickelten Testverfahren hinsichtlich der zentralen Tendenz von Friedman und von Wilcoxon (Tabelle 13). Der Grad an Kontinuität in den einzelnen Transitionen variiert überzufällig (Friedman-Test:  $\chi^2=201.37$ ,  $df=3$ ,  $p=.000$ ,  $n=464$ ). Es gibt folglich über die Zeit beständigere und wechselhaftere Phasen.

**Tabelle 13: Prüfung von Kontinuitätsunterschieden bei verschiedenen Transitionen**

	<i>A) Berufswunsch-Entwicklung zwischen 12 und 15 Jahren</i>	<i>B) Schwelle I: Berufswunsch mit 15 verglichen mit der Ausbildung</i>	<i>C) Schwelle II: Lehre/Ausbildung verglichen mit der ersten Stelle</i>	<i>D) Karriere-Entwicklung zw. erster Stelle und Tätigkeit mit 35</i>
<b>Mittlerer Rang der Kontinuität<sup>§</sup></b>	2.13	2.24	3.05	2.58
<b>A</b>		$z^{\epsilon}=-1.81$ , $p=.036^{\epsilon}$	$z=-11.90$ , $p=.000$	$z=-7.15$ , $p=.000$
<b>B</b>			$z=-14.72$ , $p=.000$	$z=-8.02$ , $p=.000$
<b>C</b>				$z=-7.84$ , $p=.000$

<sup>§</sup> Friedman-Test:  $\chi^2=201.37$ ,  $df=3$ ,  $p=.000$ ,  $n=464$  (nur listenweiser Ausschluss fehlender Werte möglich)

<sup>ε</sup> Paarweise Wilcoxon-Tests für a-posteriori-Vergleiche mit je  $n=464$  (listenweiser Ausschluss fehlender Werte; die hier nicht berichteten Analysen mit paarweisem Ausschluss führen jedoch zu denselben Ergebnissen)

<sup>£</sup> Bonferoni-Korrektur bei sechs paarweisen Tests:  $p<.008$  entspricht dem bekannten 5%-Signifikanzniveau

Die post hoc eingesetzten, paarweisen Wilcoxon-Tests zeigen, dass sich die mittleren Rangplätze der Berufsfeldkontinuität praktisch zwischen allen Übergängen signifikant unterscheiden. Eine Ausnahme findet sich im Vergleich des Kontinuitätsgrades innerhalb der Berufswunschentwicklung und an der Schwelle I: Der Wilcoxon-Test für die einseitige Hypothesenprüfung wird nicht signifikant<sup>64</sup>, d.h. beide Übergänge sind in etwa gleich kontinuierlich, wie bereits in Abbildung 19 ersichtlich wurde<sup>65</sup>.

Inhaltlich bestätigen die signifikanten Differenzen, dass spätere Transitionen durch mehr Kontinuität gekennzeichnet sind. Einzig der ebenfalls überzufällige Unterschied zwischen dem Kontinuitätsgrad der Karriereentwicklung und demjenigen an der Schwelle II ist gegenläufig. Doch ist die Karriereentwicklung signifikant kontinuierlicher, als der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung und auch als die Berufswunschentwicklung.

<sup>64</sup> Da, um eine  $\alpha$ -Fehler-Kummulation bei mehreren paarweisen Tests zu verhindern, die Bonferoni-Korrektur angewandt wurde, muss mindestens ein Signifikanzniveau von  $p<.008\%$  erreicht werden, um die Unterschiedshypothese zu stützen.

<sup>65</sup> Das Kontinuitätsmuster lässt sich auch bereits in Abbildung 12, in der die RIASEC-Verläufe dargestellt wurden, erkennen.

*Insgesamt* lassen sich drei Kontinuitätsphasen unterscheiden: Zunächst verläuft die berufsfeldbezogene Entwicklung bis und mit Ausbildung gleichmässig kontinuierlich. Danach zeigt sich der Übergang an der Schwelle II signifikant stabiler. Schliesslich verläuft die Karriereentwicklung wieder wechselhafter, wobei immer noch beständiger als die erstgenannte, frühe Phase. Tendenziell kann die getroffene Annahme (These 8) als bestätigt gelten, wobei es sich nicht um eine Gegenüberstellung gleichartiger Laufbahnphasen handelt. So ist beispielsweise die Phase der Berufswunschentwicklung und des Übergangs in die berufliche Ausbildung qualitativ verschieden von der Tätigkeitslaufbahn im engeren Sinne. Zudem wäre es interessant zu erforschen, wie sich die Fortsetzung der Laufbahn präsentiert, da der frühe Erhebungsendzeitpunkt (35-Jährige) die Aussagekraft limitiert.

#### **5.1.4.2 Die Verwirklichung von Berufswünschen**

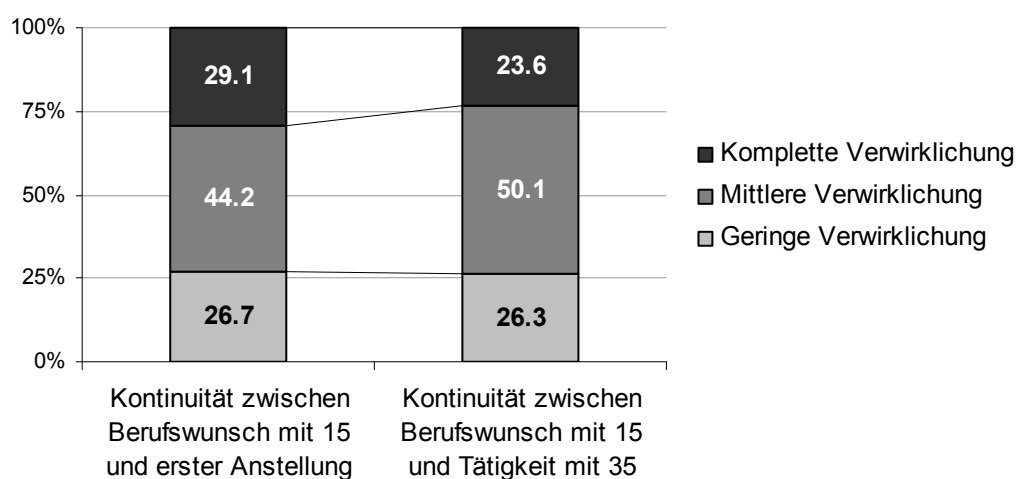
Zusätzlich zu den vier Übergängen wird der Dreiercode des Berufswunsches der 15-Jährigen demjenigen der beruflichen Tätigkeit der 35-Jährigen gegenübergestellt (n=844). Dieser Vergleich untersucht die Realisierung von Berufswünschen in *Langzeitperspektive*. Wie schon im Fragestellungskapitel 3.1.3 erwähnt, kann die Verwirklichung von Berufswünschen als Sonderfall der Kontinuitätsfrage betrachtet werden. Besteht Kontinuität zwischen dem Berufswunsch und der späteren Berufsausübung, kommt dies inhaltlich der Realisierung des angestrebten Berufszieles gleich. Die Verwirklichung wird deshalb analog zur Kontinuität mit dem N3-Index gemessen.

Die Ergebnisse zeigen, dass ein Viertel der Befragten (23.6%) im Alter von 35 Jahren exakt in demjenigen Berufsfeld arbeitet, das sie sich mit 15 Jahren ausgesucht haben. Weitere 50.1% verwirklichen zumindest zwei der drei Interessendimensionen ihres Berufswunsches und nur 26.3% kommen substanziell von ihrem ursprünglichen Berufsinteresse ab. Für dieses Viertel der Befragten war der Berufswunsch entweder nicht umsetzbar oder nicht von handlungsleitender Relevanz.

Damit bestätigt sich einerseits, dass Berufswünsche für einen bedeutenden Teil der Bevölkerung wegweisende Handlungsziele sind, was auch in These 9 (Seite 87) erwartet wird. Andererseits zeigt sich, wie in der Folgethese 10 formuliert, dass sich der Berufswunsch möglicherweise nicht ganz, aber zumindest zu einem substanziellen Teil verwirklicht. Der Ansatz Laufbahnkontinuität deshalb nicht als Entweder-oder-Frage anzugehen, sondern graduell verschiedene Realisierungsstufen zu differenzieren, ist in dieser Hinsicht viel versprechend. Es geht vor dem Hintergrund

des Passungsgedankens der psychologischen Trait-Faktor-Theorien nicht darum, ob jemand über längere Zeit exakt im selben Beruf verbleibt, sondern darum, dass zentrale Interessendimensionen und damit auch Persönlichkeitsanteile verwirklicht werden können. Der Berufsfindung in der Adoleszenz kommt demnach eine wichtige Stellung hinsichtlich des weiteren Fortgangs der Berufslaufbahn zu. So zeigen sich Berufswünsche 15-Jähriger als erstaunlich handlungsleitend.

Im vorangehenden Kapitel 5.1.4.1 wurde beobachtet, dass innerhalb der Karriereentwicklung zwischen erster Anstellung und beruflicher Tätigkeit im Alter von 35 Jahren 38% der Befragten ihren Beruf zwar wechselten, allerdings nur bezüglich einer der drei Holland-Dimensionen<sup>66</sup>. Dieser Befund löste Fragen nach der Funktion dieser geringfügigen beruflichen Neuausrichtung aus. Liegt hier ein Ausdruck eines Karriereaufstiegs beispielsweise in eine führende Position vor oder gelingt mit dieser leichten Modifikation des Berufsfeldes eine späte Realisierung des ursprünglichen Berufswunsches? Falls letzteres zuträfe, müsste sich dies in einer stärkeren Stabilität zwischen dem Berufswunsch und der Tätigkeit mit 35 Jahren im Vergleich zu derjenigen zwischen Berufswunsch und der ersten Stelle<sup>67</sup> zeigen. Abbildung 20 zeigt die beiden, auf den ersten Blick sehr ähnlichen Verwirklichungsgrade.



**Abbildung 20: Verwirklichung des Berufswunschs in einer vergleichenden Langzeitperspektive**

<sup>66</sup> Zur Erinnerung: Der weitaus grösste Teil von ihnen (49.1%) arbeitet weiterhin im selben Dreibuchstabencode (vgl. Abbildung 19).

<sup>67</sup> n=911

Jeweils gut 26% der Befragten haben eine oder sogar gar keine ihrer als 15-Jährige präferierten Berufscharakteristika verwirklicht, weder in der ersten Anstellung noch in der späteren Tätigkeit mit 35 Jahren. Unterschiede zeigen sich erst bezüglich des mittleren und des starken Kontinuitätsgrads: Im Rahmen einer ersten Anstellung arbeiten leicht mehr Befragte (29.1%) exakt im gewünschten Berufsfeld als mit 35 Jahren (23.6%). Dementsprechend seltener (44.2%) werden in der ersten Berufstätigkeit nur zwei von drei Dimensionen beibehalten, verglichen mit der Stelle als 35-Jährige (50.1%).

Obwohl diese Differenzen klein erscheinen, unterscheiden sich die beiden Verwirklichungsgrade signifikant (Wilcoxon-Test:  $z=-2.26$ ,  $p=.024^{68}$ ,  $n=834$ ). Die erste hauptberufliche Tätigkeit entspricht stärker dem Berufsziel mit 15 Jahren als die Beschäftigung im Alter von 35 Jahren. Demnach dient die Karriereentwicklung nicht dem Ziel eine ursprünglich angestrebte Berufsvorstellung zu einem späteren Zeitpunkt noch zu realisieren, sondern hat mit anderen Umständen zu tun.

#### **5.1.4.3 Zusammenfassung**

Die beruflichen Wege verlaufen in erstaunlich beständigen Bahnen. Bei allen betrachteten Übergängen wandelt jeweils nur ein Viertel der Befragten zwei oder mehr Dimensionen ihres Berufsfeldes. Der weitaus grösste Teil verändert bei beruflichen Neuausrichtungen jeweils nur eine Berufseigenschaft oder bleibt im angestammten Berufsfeld tätig.

Die Berufswahlphase zeichnet sich dabei durch grössere Wechselhaftigkeit aus, was in Anbetracht des jugendlichen Alters der Befragten zu diesem Zeitpunkt (zwischen 12 und 15 Jahren) und der durchaus sinnvollen Exploration von Berufen nicht weiter verwunderlich ist. Ebenso veränderlich zeigt sich der Übergang von der Schule in eine Lehre oder in ein Studium. Hier werden noch relativ häufig Berufsfeldwechsel vorgenommen. Der Übergang von der Berufsausbildung in eine erste hauptberufliche Anstellung ist dagegen durch eine grosse Stabilität gekennzeichnet: Rund 70% der Befragten findet eine erste Tätigkeit, die exakt ihrem Ausbildungsberuf entspricht. Danach in der eigentlichen Karriere nimmt die Flexibilität wieder zu; die Tätigkeitsentwicklung ist jedoch beständiger, als es die Berufswahlphase ist.

Es lässt sich tendenziell sagen, dass Berufsverläufe mit der Zeit stabiler werden, wie dies bereits von Holland (1997) und auch von Schallberger et al. (2000; 1984) dokumentiert wird. Das Zeitfenster der LiFE-Studie reicht allerdings nur bis uns 35. Lebensjahr und ist damit etwas kurz, um Gewissheit in dieser Frage zu erlangen.

---

<sup>68</sup> zweiseitige Hypothesenprüfung



Berufswünsche von 15-Jährigen werden weitgehend verwirklicht, wenn auch oftmals nicht hinsichtlich sämtlicher präferierter Dimensionen. Es zeigt sich indes, dass die erste hauptberufliche Anstellung dem ursprünglich präferierten Berufsfeld näher steht, als die Tätigkeit mit 35 Jahren. Hier wiederum wären weiterführende Analysen, die lebensgeschichtlich spätere Zeitpunkte umfassten, wünschenswert.

Wie sich die Kontinuität der Berufslaufbahn erklären lässt und welche Faktoren zu eher wechselhafteren Karrieren bzw. umgekehrt zu grösserer Beständigkeit führen, ist Gegenstand des nachfolgenden Kapitels.

## **5.2 Kontinuität in der Berufslaufbahn und ihre Bedingungen**

---

### **5.2.1 Methodische Vorbemerkungen**

In Kapitel 5.2 sollen Bedingungen und Einflussfaktoren betrachtet werden, die gemäss der theoretischen Annahmen zu Stabilität oder umgekehrt zu Diskontinuität beruflicher Laufbahnen beitragen. Die Kontinuität, die in diesem Fall die abhängige Variable ist, wurde mittels N3-Index auf ordinalem Skalenniveau gemessen. Die Prädiktionsmodelle werden entsprechend mit ordinal logistischen Regressionen (cumulative proportional models vgl. O'Connell, 2006) berechnet. Zusätzlich werden nach Bedarf weitere nonparametrische Verfahren eingesetzt (vgl. Bortz, 1999, S. 146-170; Wittenberg, 1998, S. 151-161).

Die Frage der Kontinuität und ihrer Bedingungen wird hinsichtlich der vier bereits bekannten Übergänge<sup>69</sup> betrachtet (vgl. Kapitel 5.1.4). Zusätzlich wird in der Langzeitperspektive die Verwirklichung des Berufswunsches der 15-Jährigen mit der hauptberuflichen Tätigkeit im Alter von 35 Jahren einbezogen<sup>70</sup>. Damit gewinnt das Thema Berufswunschrealisierung an Gewicht.

Kapitel 5.2.2 ist den personbezogenen Einflussgrössen gewidmet, danach folgen ab Kapitel 5.2.3 Befunde zu Kontextbedingungen.

---

<sup>69</sup> Zur Erinnerung: Berufswunschentwicklung (n=537), Schwelle I (n=897), Schwelle II (n=966) sowie die Karriereentwicklung (n=916).

<sup>70</sup> Zur Erinnerung: n=844

## 5.2.2 Personale Einflussgrößen

### 5.2.2.1 Geschlecht als Personmerkmal und seine Bedeutung

Neben der bereits dokumentierten horizontalen Segregation nach Berufsfeldern und Branchen (Kapitel 5.1.3.4), werden zusätzlich Geschlechtsdifferenzen bezüglich der Laufbahnstabilität erwartet: Männerkarrieren würden im Vergleich zu weiblichen Berufswegen diskontinuierlicher verlaufen, so lautet die Annahme (These 11, Seite 89). Zur Prüfung dieser gerichteten Hypothese wurde der Kontinuitätsgrad bei jeder beruflichen Transition zuerst mittels Mann-Whitney-U-Test auf signifikante<sup>71</sup> Unterschiede zwischen Frauen und Männern begutachtet. Die Ergebnisse sind in Abbildung 21 grafisch veranschaulicht. Dazu wurden die mittleren Rangplätze der Frauen bzw. Männer pro Vergleich standardisiert, indem sie durch das Total der Rangplätze dividiert wurden. Daraus erfolgt eine anschauliche Skala, in welcher der Wert 0.50 exakt gleich starke Kontinuität bei Männern und Frauen bedeutet. Werte die darüber liegen oder den Basiswert 0.50 unterschreiten, verweisen auf Geschlechtsdifferenzen. Zusätzlich wurde das PRE-Mass  $Tau_c$  berechnet, um neben der Angabe zur Signifikanz der Geschlechtsdifferenz, ein Mass zur Effektstärke zu erlangen. Die  $Tau_c$ -Koeffizienten sind ebenfalls in Abbildung 21 aufgeführt.

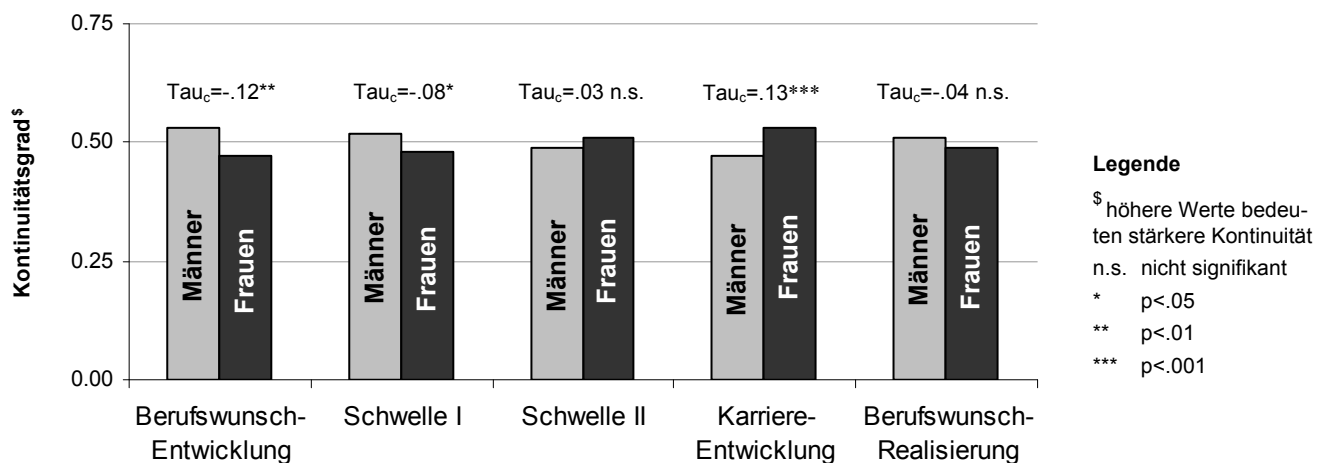


Abbildung 21: Berufsfeld-Kontinuität bei Übergängen nach Geschlecht

Die Ergebnisse in Abbildung 21 ergeben ein vielschichtiges Bild. Einerseits unterscheiden sich die Berufslaufbahnen von Frauen und Männern nicht bei jedem Übergang bezüglich ihrer Konti-

<sup>71</sup> Einseitiger Signifikanztest

nuität und andererseits zeigen sich mal die Frauenlaufbahnen, mal die Berufswege der Männer als stabiler.

Drei Muster lassen sich erkennen:

*Erstens* sind Berufswünsche von Männern zunächst handlungsrelevanter als diejenigen der Frauen. So halten Männer offenbar beständiger an ihrem frühen Berufswunsch fest und setzen ihre Berufswünsche auch konsequenter in Berufsausbildungen um. Der Mann-Whitney-U-Test wird bezüglich der Berufswunschentwicklung auf dem 1%-Niveau ( $U=316230$ ,  $z=-2.65$ ,  $p=.004$ ,  $n=537$ ), derjenige hinsichtlich der Schwelle I auf dem 5%-Niveau ( $U=92988$ ,  $z=-2.08$ ,  $p=.019$ ,  $n=897$ ) signifikant. Beide Effekte sind jedoch gering ( $Tau_c=-.08$  bzw.  $-.12$ ). Dieser Befund bestätigt das in Kapitel 5.1.3.4 gefundene Muster, worin sich bei Frauen eine Diskrepanz zwischen Wunschphase und Berufsausübungsphase zeigt<sup>72</sup>, bei Männern kein gleichartiger Schereneffekt auftritt.

*Zweitens* fällt an der Schwelle II, bei der Transition von der Berufsausbildung in eine erste hauptberufliche Anstellung auf, dass sich keine Geschlechtsdifferenz manifestiert. Dieser Übergang ist, wie bereits berichtet, insgesamt durch erstaunliche Stabilität gekennzeichnet (Abbildung 19). Offenbar sucht und findet man allgemein eine erste Anstellung mehrheitlich im Ausbildungsberuf, weshalb kaum Varianz auftaucht.

*Drittens* sind Männerkarrieren ab der ersten Anstellung veränderlicher als Laufbahnen von Frauen ( $U=91140$ ,  $z=-3.75$ ,  $p=.000$ ,  $n=916$ ), obgleich der Effekt eher gering ist ( $Tau_c=.13$ ). Wie im Kapitel 5.1.4.2 zur Berufswunschrealisierung untersucht, dienen leichte Berufsfeldwechsel innerhalb der Tätigkeitskarriere nicht dazu, ein ursprüngliches Berufsziel noch zu verwirklichen. Es wird vermutet, dass diese leichten Berufsfeldmodifikationen Ausdruck eines Aufstiegs in Führungspositionen sind. Dies bestätigt eine Zusatzauswertung: Männer und Frauen unterscheiden sich hinsichtlich der zwischen der ersten Anstellung und der Tätigkeit mit 35 Jahren erfolgten berufsbezogenen Statusveränderung<sup>73</sup>, wie der Mann-Whitney-U-Test zeigt ( $U=85697$ ,  $z=-4.63$ ,  $p=.000$ ,  $Tau_c=-.16$ ,  $n=905$ ). Männer verbuchen in dieser Phase signifikant häufiger einen beruflichen Statusgewinn als Frauen (489.3=mittlerer Rangplatz der Männer; 415.6=mittlerer Rangplatz der Frauen). Damit wird durch diesen Befund die eingangs getroffene Annahme gestützt.

---

<sup>72</sup> Bei Frauen kamen ab Ausbildung die Dimensionen E und C häufiger vor, obwohl diese in den Präferenzen schwach auftraten, umgekehrt verschwand das relativ starke Interesse an A zum selben Zeitpunkt.

<sup>73</sup> Statusverlust, Status quo bzw. Statusgewinn gemessen anhand der Veränderung des nach ISEI codierten beruflichen Status (vgl. Kapitel 4.2.5.3. im Methodenteil).

Die bislang nicht kommentierte Verwirklichung des Berufswunsches mit 15 Jahren in der *Langzeitperspektive*, lässt sich einfach erläutern. Frauen und Männer realisieren in ähnlichem Umfang ihre Berufsziele, so der Befund. Die Begründung dafür liegt in der gegenläufigen Kontinuitätsentwicklung der beiden Geschlechter. Berufswünsche von Männern zeigen sich zwar zunächst als handlungsleitender, da ihre Karrieren allerdings zu einem späteren Zeitpunkt variabler sind, arbeiten sie als 35-Jährige mit gleicher Wahrscheinlichkeit im anfänglich präferierten Berufsfeld, wie Frauen.

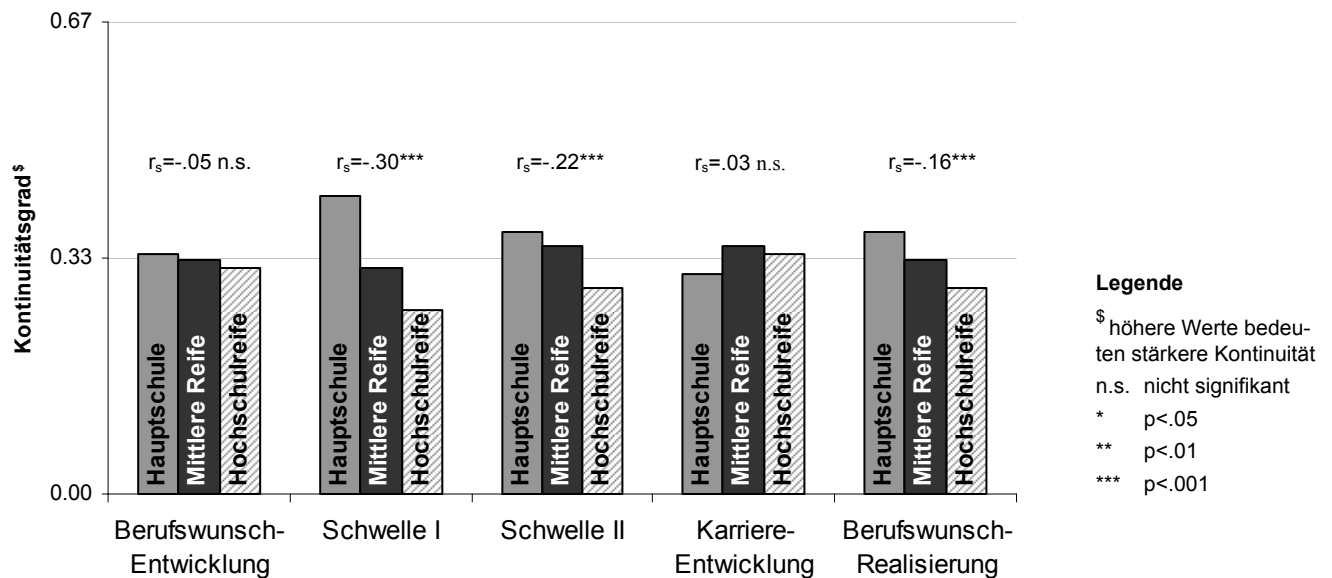
Da sich leichte Geschlechtsdifferenzen bezüglich der Laufbahnkontinuität zeigen und weil aus den deskriptiven Befunden bereits bekannt ist, dass Interaktionseffekte zwischen Geschlecht und Bildungsstand die Berufswege betreffen, wird an dieser Stelle nicht mit Analysen zu weiteren personalen Einflussgrößen fortgefahren, sondern zunächst das Bildungsniveau betrachtet. Falls sich Effekte von höchstem Bildungsabschluss hinsichtlich der Laufbahnkontinuität zeigten, liessen sich diese bei der weiterführenden Suche nach Bedingungsfaktoren als Drittvariablen kontrollieren.

#### **5.2.2.2    Einschub: Bildungsniveau und berufsfeldbezogene Laufbahnstabilität**

Zur explorativen Analyse der Laufbahnstabilität nach höchstem Schulabschluss wurden Differenzen im Kontinuitätsgrad zwischen den drei Bildungsgruppen zunächst mittels Kruskal-Wallis' Rangvarianzanalyse zweiseitig auf Signifikanz geprüft. Die standardisierten mittleren Rangplätze<sup>74</sup> sowie die Signifikanzen sind in Abbildung 22 grafisch veranschaulicht. Der Wert 0.33 verweist auf gleich starke Kontinuität bei allen Bildungsgruppen. Zudem wurden Spearman Korrelationen als Effektstärkemasse berechnet (Abbildung 22).

---

<sup>74</sup> Analog zum Vorgehen bei der Prüfung von Geschlechtsunterschieden (Kapitel 5.2.2.1) wurden die mittleren Rangplätze der Bildungsgruppen pro Vergleich standardisiert, indem sie durch das Total der Rangplätze dividiert wurden.



**Abbildung 22: Berufsfeld-Kontinuität bei Übergängen nach Bildungsniveau**

Deutliche Unterschiede zwischen den drei Bildungsgruppen finden sich an der Schwelle I ( $\chi^2 = 87.02$ ,  $df=2$ ,  $p=.000$ ,  $n=888$ ) sowie an der Schwelle II ( $\chi^2 = 47.16$ ,  $df=2$ ,  $p=.000$ ,  $n=958$ ): Je höher das Bildungsniveau der Befragten, desto seltener entspricht ihre Ausbildungsplatz ihrem als 15-Jährige geäußerten Berufswunsch ( $r_s = -.30$ ) und desto seltener stimmt ihre erste Anstellung mit ihrer Ausbildung überein ( $r_s = -.22$ ). Bereits in der Darstellung der RIASEC-Verläufe der HauptschülerInnen (Abbildung 16) fiel deren grosse Berufsfeldtreue ins Auge, die sich in den vorliegenden Befunden widerspiegelt. Insbesondere ihr Berufswunsch im Alter von 15 Jahren ist von erstaunlich handlungsleitender Relevanz. So üben sie im Unterschied zu Befragten mit mittlerer oder (Fach-)Hochschulreife auch nach 20 Jahren – als 35-Jährige – häufiger ihren ursprünglich angestrebten Beruf aus ( $\chi^2 = 22.25$ ,  $df=2$ ,  $p=.000$ ,  $r_s = -.22$ ,  $n=837$ ).

Überraschend ist jedoch der Befund zur Schwelle II. Hier zeigte sich, wie in Kapitel 5.1.4.1 geschildert, gesamthaft betrachtet eine äusserst starke Stabilität: Rund 70% der Befragten finden eine erste hauptberufliche Anstellung exakt im Dreiercode ihrer Berufsausbildung. Nun offenbart sich, dass diese 70% überwiegend Befragte mit Hauptschulabschluss sind. AbiturientInnen hingegen gehören anscheinend mehrheitlich zu denjenigen 30%, deren erste Anstellung nicht oder nur teilweise ihrer Berufsausbildung entspricht.

Interessanterweise unterscheiden sich die Bildungsgruppen bezüglich der Stabilität ihrer Berufswunschentwicklung nicht, obwohl das Berufsziel mit 15 Jahren später vorwiegend bei Befragten mit tieferem Bildungsniveau handlungsleitend wird. Die Berufswunschphase zwischen 12 und

15 Jahren ist bei allen Befragten unabhängig ihres schulischen Pfades relativ dynamisch, wie die Analysen in Kapitel 5.1.4.1 zeigten.

Ebenso wenig unterscheiden sich die Laufbahnstabilitäten der Bildungsgruppen zwischen der ersten Anstellung und der Berufstätigkeit im Alter von 35 Jahren. Die Karriereentwicklung variiert bezogen auf die Frage der Kontinuität nicht nach Bildungsniveau.

*Insgesamt* zeigen sich v.a. bezogen auf Transitionen zu Beginn der Berufslaufbahn deutliche Kontinuitätsunterschiede nach Bildungsniveau: Je höher der Bildungsstand desto unbedeutender das als 15-Jährige gefasste Berufsziel und desto diskontinuierlicher der Übergang von der Ausbildung in eine erste hauptberufliche Anstellung. Sehr wahrscheinlich ist es einerseits die unterschiedliche Verweildauer im Schulsystem, die zu den beobachteten Differenzen in der handlungsleitenden Qualität des Berufswunsches führt. Andererseits stehen mit höherem Schulabschluss auch mehr Ausbildungsmöglichkeiten (Universität, Fachhochschule, Lehre etc.) zur Verfügung, infolgedessen der Berufswunsch häufiger revidiert wird.

Diese Befunde legen nahe, den Einfluss des Bildungsniveaus für die nachfolgende Suche nach personalen Einflussgrößen jeweils zu kontrollieren.

### **5.2.2.3 Identitätsentwicklungsstand und berufliche Laufbahnkontinuität**

In diesem Kapitel wird die eigentliche Kernfrage bearbeitet. Das Zusammenfallen der Identitätsentwicklung im Jugendalter mit dem Zeitpunkt der Berufswahl legt die Frage nahe, wie letztere davon beeinflusst wird. Es wurde ausgehend vom theoretischen Hintergrund die These formuliert, dass eine im Jugendalter erworbene Identität im Vergleich zum suchenden und zum diffusen Identitätsstatus zu grösserer Realisierungschance des Berufswunsches und zu mehr Kontinuität in der Berufslaufbahn führe (These 12, Seite 90). Die Rolle einer übernommenen Identität ist unklar, da diese nach der Theorie von Marcia (1993a) nicht als optimales Ziel der Entwicklung gilt, sich aber in der Studie von Meeus, Iedema, Helsen et al. (1999) als durchaus alternatives Endziel einer Identitätsentwicklung zeigte.

Zur Prüfung der These werden ordinal logistische Regressionen (vgl. O'Connell, 2006) berechnet, wobei der Kontinuitätsgrad gemessen mit dem N3-Index die abhängige Variable ist und der

Identitätsstatus im Jugendalter (15-Jährige) als Prädiktor geprüft wird. Zudem wird der Einfluss von Geschlecht und Bildungsniveau kontrolliert<sup>75</sup>.

Tabelle 14 zeigt die Ergebnisse der ordinal logistischen Regression, welche die unterschiedlichen Kontinuitätsgrade bei den jeweiligen Übergängen zu erklären sucht.

**Tabelle 14: Prädiktion der beruflichen Kontinuität bei Übergängen anhand des Identitätsstatus im Jugendalter**

<i>Prädiktor</i>	<i>Erklärung</i>	<i>Berufswunsch-Entwicklung<sup>s</sup></i> (n=475)	<i>Schwelle I</i> (n=770)	<i>Schwelle II</i> (n=831)	<i>Karriere-Entwicklung</i> (n=795)	<i>Berufswunsch-Realisierung</i> (n=732)
<b>Geschlecht</b>	0=Männer 1=Frauen	b=-.40* OR=.67	n.s.	n.s.	b=.49** OR=1.62	n.s.
<b>Hauptschule</b>	Referenz: Hochschulreife	n.s.	b=1.65*** OR=5.22	b=1.28*** OR=3.60	n.s.	b=.76** OR=2.13
<b>Mittlere Reife</b>	Referenz: Hochschulreife	n.s.	b=.52** OR=1.68	b=.94*** OR=2.55	n.s.	b=.51** OR=1.67
<b>Diffuse Identität mit 15</b>	Referenz: Erworbene Identität	b=-.70* OR=.50	b=-.62** OR=.54	n.s.	n.s.	n.s.
<b>Suchende Identität mit 15</b>	Referenz: Erworbene Identität	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
<b>Festgelegte Identität mit 15</b>	Referenz: Erworbene Identität	b=.55* OR=1.74	n.s.	n.s.	n.s.	b=.54* OR=1.71
<b>Modellgüte: Omnibus-Test</b>		$\chi^2=19.41$ , df=6, **	$\chi^2=90.56$ , df=6, ***	$\chi^2=48.97$ , df=6, ***	$\chi^2=17.39$ , df=6, **	$\chi^2=31.30$ , df=6, ***
<b>Test auf Proportionalität</b>		n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
<b>Nagelkerkes R<sup>2</sup></b>		<b>4.5%</b>	<b>12.5%</b>	<b>7.2%</b>	<b>2.5%</b>	<b>4.8%</b>

<sup>s</sup> Referenz ist jeweils der niedrigste Kontinuitätsgrad des N3-Index (keine oder eine Übereinstimmung im Dreiercode)

n.s. = nicht signifikant, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

OR = Odds Ratio

Der Test auf Proportionalität wird bei keinem der Modelle signifikant, d.h. dass die Annahme von Proportionalität aufrechterhalten werden kann<sup>76</sup>. Die signifikanten Omnibustests bestätigen, dass das jeweils vorgeschlagene Modell mit den einbezogenen Prädiktorvariablen besser ist, als das Nullmodell. Insgesamt erklären die Modelle zwischen 2.5% (Karriereentwicklung) und

<sup>75</sup> Die Kontrollvariablen und die Prädiktoren werden simultan ins Modell eingespiessen.

<sup>76</sup> Inhaltlich bedeutet dies, dass die Effekte der Prädiktorvariablen sich nicht nach den verschiedenen Kohärenzstufen (AV) unterscheiden (O'Connell, 2006).

12.5% (Schwelle I) an Varianz. Je später die Transition im Lebenslauf, umso geringer ist der Effekt der Kontrollvariablen und des Identitätsstatus im Jugendalter.

Die Kontrollvariablen zeigen die bereits aus den vorangehenden Kapiteln bekannten Effekte. Die Berufswünsche von Männern zeugen von mehr Kontinuität als diejenigen von Frauen, dagegen verlaufen die weiblichen Tätigkeitskarrieren vergleichsweise stabiler. Zudem erweisen sich insbesondere HauptschülerInnen, aber auch Befragte mit mittlerer Reife im Vergleich zu Personen mit Abitur und Fachhochschulreife als Beständige an den Schwellen I und II. Ihre mit 15 Jahren geäußerten Berufswünsche sind deutlich handlungsleitender, so dass auch in der Langzeitperspektive beide Bildungsgruppen grössere Berufswunschverwirklichungschancen haben.

Unter Kontrolle dieser Effekte zeigt der Identitätsstatus mit 15 Jahren Prädiktionskraft hinsichtlich der berufsfeldbezogenen Kontinuität, wenn auch nicht an sämtlichen Übergängen. Sein Einfluss manifestiert sich vorwiegend an den lebensgeschichtlich frühen Transitionen. Mehrere Ergebnisse stechen dabei ins Auge.

Jugendliche, die mit 15 Jahren bezogen auf ihre Berufsidentität *als diffus galten*, sind in ihrer Berufswunschentwicklung zwischen 12 und 15 Jahren weniger beständig als ihre Peers mit erworbener Identität. Dieser Effekt überdauert zudem die Transition von der Schule in die Ausbildung. Spätere berufliche Übergänge bringen keine weiteren Unterschiede zwischen im Jugendalter als diffus geltenden Befragten und solchen mit erworbener, beruflicher Identität zu Tage. Augenscheinlich wechseln Jugendliche, die dem diffusen Identitätsstatus zugeordnet werden, während 12 und 15 Jahren ihre Berufswünsche in beträchtlichem Ausmass und nutzen noch im Übergang in die Ausbildung berufliche Alternativen. Ihre Flexibilität erinnert an Explorations- und Suchverhalten und scheint sich insofern zu bewähren, als dass sie sich ab Schwelle II nicht mehr von den anderen Befragten unterscheiden. Sie finden anscheinend „ihren“ Beruf, wenn auch später als diejenigen Befragten, die bereits mit 15 eine erworbene Identität besitzen.

Demgegenüber unterscheiden sich Befragte, deren Identitätsstatus im Alter von 15 Jahren *als suchend bezeichnet* wurde, von der Referenzgruppe mit erworbener Identität nicht.

These 12 kann somit nur teilweise bestätigt werden. Die als diffus geltenden Jugendlichen unterscheiden sich, unter Kontrolle von Geschlecht und schulischem Pfad, erwartungskonform von denjenigen Befragten, die das ideale Endziel ihrer beruflichen Identitätsentwicklung im selben Alter bereits erreicht haben: Sie sind weniger beständig und ändern ihre Berufspläne häufiger. Suchende Jugendliche dagegen zeigen hinsichtlich ihrer Laufbahnstabilität keinen Unterschied zur Referenzgruppe.



Zusätzlich klärt sich durch die in Tabelle 14 dargestellten Analysen die *Rolle einer festgelegten Identität* im Jugendalter. Befragte, deren beruflicher Identitätsstatus im Alter von 15 Jahren als festgelegt gilt, bleiben im Vergleich zu Gleichaltrigen, denen ein erworbener Identitätsstatus attestiert wird, ihrem frühen Berufswunsch deutlich öfter treu. Sie wissen offenbar häufiger bereits mit 12 Jahren, welches Berufsfeld sie interessiert. Zudem erhöht eine festgelegte Identität im Jugendalter den Realisierungsgrad des Berufswunsches in der Langzeitperspektive. Als 35-Jährige arbeiten Befragte mit im Jugendalter festgelegter, beruflicher Identität rund 1.7 Mal häufiger in ihrem ursprünglich gewünschten Berufsfeld als die Referenzgruppe.

*Zusammenfassend* kann festgehalten werden, dass die Verweildauer im Schulsystem, wie aus Kapitel 5.2.2.2 bereits bekannt, eine zentrale Einflussgrösse hinsichtlich der Berufsfeldtreue bei frühen Transitionen ist. Je länger jemand noch zur Schule geht, desto länger dauert die berufliche Explorations- und Erprobungsphase.

Zusätzlich lässt sich jedoch ein Effekt des berufsbezogenen Identitätsstatus festhalten. Die Identitätsentwicklung variiert zwar nach Bildungspfad. So zeigte sich in der Deskription der vier Identitätsstadien in Kapitel 5.1.2 deutlich, dass kürzere Schullaufbahnen mit stärker entwickelter, berufsbezogener Identität einhergingen. Andererseits finden sich offenbar in allen Schulniveaus Jugendliche mit unterschiedlichem Identitätsentwicklungsstand. Insbesondere diejenigen mit diffuser Identität, die also weder Berufe explorieren, noch Sicherheit hinsichtlich ihrer zukunftsbezogenen Entscheidungen finden, können als typische Spätentwickler bezeichnet werden. Sie verändern ihre Berufswünsche deutlich länger als Jugendliche mit erworbener Identität und ihr Ausbildungsberuf kann durchaus von ihrem ursprünglichen Berufsziel abweichen. Demgegenüber finden sich in allen Schulniveaus Adoleszente mit hoher Entscheidungskraft, die allerdings kaum Berufsvarianten geprüft haben. Diese so genannt festgelegten Jugendlichen wissen faktisch bereits als 12-Jährige häufiger, welches Berufsfeld sie interessiert und sie arbeiten auch als 35-Jährige öfter in ihrem ursprünglich gewählten Beruf.

#### **5.2.2.4 Weitere personale Merkmale und ihre Rolle für die Kontinuität**

Auf der Grundlage von handlungstheoretischen Konzeptionen der Entwicklung wurde angenommen, dass personale Ressourcen die berufliche Laufbahn beeinflussen (These 13, Seite 90). Wie sich das Zusammenspiel genau gestaltet, wurde in der Fragestellung offen gelassen. Als beruflich relevante personale Ressourcen im Alter von 15 Jahren wurden die verbale Intelligenz, das Selbstkonzept der Begabung, die Selbstwirksamkeitserwartung der Zukunftsbewältigung sowie die Handlungskontrolle erachtet (vgl. Kapitel 4.2.5.2).

Analog zum vorherigen Kapitel wurden ordinal logistische Regressionen zur Analyse eingesetzt. Die bereits bekannten Modelle, die unter Kontrolle von Geschlecht und Bildungsniveau den Einfluss der Identitätsentwicklung betrachten (Tabelle 14), wurden um die vier personalen Prädiktoren, Intelligenz, Begabungsselbstbild, Selbstwirksamkeit sowie Handlungskontrolle, erweitert. Dieses Vorgehen versucht zu eruieren, welche zusätzliche Erklärungskraft die neu einbezogenen personalen Ressourcen auf die Frage nach der berufsfeldbezogenen Kontinuität bei den Übergängen und Transitionen besitzen.

Die Ergebnisse zeigen, dass bei simultaner Einführung sämtlicher Kontroll- und Prädiktorvariablen einerseits sich alle bereits bekannten Effekte von Geschlecht, Bildungspfad und Identitätsentwicklung halten, andererseits die vier neu einbezogenen Prädiktorvariablen keine zusätzliche Erklärungskraft besitzen. Aus diesem Grunde wird auf eine Darstellung verzichtet und auf den Anhang (Tabelle 45) verwiesen. Ausnahme ist ein kleiner Effekt<sup>77</sup> der Handlungskontrolle: So verhilft eine sehr hohe Handlungskontrolle im Vergleich zu einer sehr geringen zu mehr Stabilität in der Berufswunschentwicklung zwischen 12 und 15 Jahren ( $b=.56$ ,  $OR=1.75$ ,  $p=.043$ ,  $n=421$ ).

Dieser Befund bekräftigt zum einen die Bedeutung der beruflichen Identitätsentwicklung, die als einziges der personalen Merkmale Einflusskraft hinsichtlich der Kontinuität der Berufslaufbahn besitzt. Zum andern scheinen weder das Intelligenzniveau (unter Kontrolle der Schulbildung), noch die Selbstwirksamkeitserwartung, noch das Begabungsselbstbild die Flexibilität zu Berufsfeldwechsel zu tangieren.

#### **5.2.2.5 Gesamtschau zu den personalen Einflussfaktoren**

Der Stand der eigenen Identitätsentwicklung im Jugendalter sowie das Geschlecht bedingen die Dynamik von berufsfeldbezogener Kontinuität bzw. Flexibilität bei beruflichen Entwicklungen und Transitionen.

In der relativ wechselhaften *Phase der Berufswunschentwicklung zwischen 12 und 15 Jahren* legen sich Männer sowie Befragte, denen ein festgelegter beruflicher Identitätsstand attestiert wird, früher auf bestimmte Berufsfelder fest, während ein diffuser Identitätsstatus zu deutlich mehr Diskontinuität – vermutlich aufgrund von Suchprozessen – in der Berufswunschentwicklung führt. Interessanterweise beeinflusst der schulische Pfad zu dieser Zeit die Dynamik bezüg-

---

<sup>77</sup> Das Modell unter Einbezug der Handlungskontrolle und der anderen personalen Ressourcen klärt nach Nagelkerkes  $R^2$  8.5% Varianz auf. Dies sind nur 4% mehr als das sparsamere Modell in Tabelle 14, das 4.5% Varianz aufzuklären vermag.

lich der Ausbildung von Berufsinteressen noch nicht. Dafür zeigt sich ein Effekt einer hohen Handlungskontrolle, die im Gegensatz zu einer sehr geringen zu mehr Berufsfeldtreue führt.

Beim *Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung* zeigt sich, dass hier die unterschiedliche Verweildauer im Bildungssystem die zentrale Rolle spielt. Je früher die Transition stattfindet, desto eher münden die Berufswünsche der 15-Jährigen in entsprechende Berufsausbildungen. Zusätzlich zu diesem wenig überraschenden, aber eindeutigen Befund führt ein diffuser Identitätsentwicklungsstand immer noch zu mehr Berufsfeldwechseln. Offenbar gibt es in allen Schulstufen, also auch bei HauptschülerInnen Jugendliche, die mit 15 Jahren noch eine diffuse berufliche Identität besitzen und deren im selben Alter geäußelter Berufswunsch demzufolge nicht handlungsweisend ist. Wie diese Gruppe zu einer explorierten und ihrer Persönlichkeit entsprechenden Berufswahl finden, bleibt eine offene Frage.

Der *Übergang von der Berufsausbildung in eine erste Anstellung* ist, wie bereits aus früheren Kapiteln bekannt, von allgemein erstaunlicher berufsfeldbezogener Stabilität gekennzeichnet (vgl. Abbildung 19). Umso mehr klärt der Befund, dass auch hier das Bildungsniveau einen Einfluss ausübt, das Zustandekommen dieser Stabilität. So finden v.a. Befragte mit tieferem Bildungsniveau meist Anstellungen, die ihrer beruflichen Ausbildung exakt entsprechen, während AbiturientInnen praktisch als Einzige Berufsfeldwechsel an dieser Schwelle vornehmen. Dieser Befund verweist auf die Strukturen des Arbeitsmarktes. Lehrberufe bilden für konkrete Berufstätigkeiten aus, so dass dies ein Grund dafür sein könnte, weswegen insbesondere HauptschülerInnen erste Anstellungen eins-zu-eins in ihrem Lehrberuf finden. Berufsausbildungen von Personen mit (Fach-)Hochschulreife sind oft Studiengänge, die nicht direkt in ein Berufsbild münden. Die StudienabgängerInnen müssen infolgedessen meist relativ breit nach einer ersten Anstellung suchen.

Der eigentliche *Karriereverlauf ab der ersten hauptberuflichen Anstellung* kann durch die personalen Ressourcen im Jugendalter nicht erklärt werden. Von Interesse sein werden hierzu bestimmt die Ergebnisse zu den Prädiktoren des Erwachsenenalter, die im folgenden Kapitel 5.2.3 präsentiert werden. Einzig das Geschlecht vermag die Berufsfeldstabilität innerhalb der Tätigkeitslaufbahn vorherzusagen. Frauen verbleiben leicht beständiger in ihrem angestammten Berufsfeld, während Männer eher zu Berufsfeldwechsel neigen. Aus vorhergehenden Analysen ist bekannt, dass Berufsfeldwechsel innerhalb der Tätigkeitslaufbahn nicht zur nachträglichen Verwirklichung früherer Berufswünsche dienen, sondern vermutlich durch einen Karriereaufstiegs begründet sind (Kapitel 5.1.4.2). Dies ist stimmig zum allgemein bekannten Muster, dass Männer häufiger so genannt Karriere machen als Frauen.

Die *Langzeitperspektive auf die Frage nach der Realisierung von Berufswünschen* zeigt, dass zwei Merkmale dabei ausschlaggebend sind: Erstens arbeiten Befragte mit tieferem Bildungs-

stand häufiger als 35-Jährige in demjenigen Berufsfeld, das sie mit 15 Jahren angestrebt haben und zweitens führt eine festgelegte berufliche Identität im Jugendalter zu mehr Beständigkeit. Letzteres spricht dafür, einen festgelegten Identitätsstatus als Persönlichkeitsmerkmal zu betrachten. Die Rolle des Bildungsniveaus hingegen verweist vermutlich eher auf die geringeren Wechselmöglichkeiten für Personen mit wenig Schulbildung.

### **5.2.3 Kontextmerkmale**

#### **5.2.3.1 Veränderungen in Opportunitätsstrukturen und Laufbahnkontinuität**

Ergänzend zu den in Kapitel 5.2.2 untersuchten personalen Wirkgrößen werden in diesem Kapitel äussere Rahmenbedingungen und deren Einfluss auf die berufsfeldbezogene Laufbahnstabilität betrachtet. Auf der Grundlage einer handlungstheoretischen Perspektive wird angenommen, dass Veränderungen in den Gelegenheitsstrukturen den Karriereverlauf diskontinuierlicher werden lassen (These 14, Seite 90). Dabei stehen ausgewählte Veränderungen in berufsrelevanten Opportunitätsstrukturen im Erwachsenenalter im Vordergrund. Dies sind der Übergang in die Elternschaft, das Eintreten einer Arbeitslosigkeit sowie Statusveränderungen im Karriereverlauf (vgl. Kapitel 4.2.5.3).

Erneut werden ordinal logistische Regressionen eingesetzt. Wiederum werden die bereits aus Tabelle 14 bekannten Modelle, die neben Geschlecht und Bildungspfad den Identitätsstatus im Jugendalter beinhalten, um die drei kontextbezogenen Prädiktoren erweitert, um deren zusätzliche Erklärungskraft zu bemessen. Die personalen Einflussgrößen Intelligenz, Begabungselbstbild, Selbstwirksamkeit sowie Handlungskontrolle werden nicht ins Modell einbezogen, da sie sich nicht als bedeutsam herausgestellt haben.

Zudem werden nicht mehr für alle Übergänge Modelle berechnet, sondern nur noch für die Karriereentwicklung zwischen erster Anstellung und Tätigkeit im Alter von 35-Jahren sowie für die Langzeitperspektive der Verwirklichung des Berufswunsches in der Berufstätigkeit als 35-Jährige/-r. Da sich die kontextbezogenen Prädiktorvariablen auf Opportunitätsstrukturen beziehen, die erst im Erwachsenenalter auftreten, werden keine lebensgeschichtlich früheren Transitionen betrachtet.

Die beiden Modelle sind in Tabelle 15 aufgeführt. Die Modellgüte ist zufriedenstellend und der Test auf Proportionalität bestätigt, dass die notwendigen Voraussetzungen erfüllt sind.

**Tabelle 15: Prädiktion der beruflichen Kontinuität bei Übergängen anhand des Identitätsstatus im Jugendalter und anhand Opportunitätsstrukturen im Erwachsenenalter**

<i>Prädiktor</i>	<i>Erklärung</i>	<i>Karriere-Entwicklung (n=736)</i>	<i>Berufswunsch-Realisierung (n=673)</i>
<b>Geschlecht</b>	0=Männer; 1=Frauen	n.s.	n.s.
<b>Hauptschule</b>	Referenz: Hochschulreife	n.s.	b=.87***, OR=2.39
<b>Mittlere Reife</b>	Referenz: Hochschulreife	n.s.	b=.53**, OR=1.71
<b>Diffuse Identität mit 15</b>	Referenz: Erworbene Identität	n.s.	n.s.
<b>Suchende Identität mit 15</b>	Referenz: Erworbene Identität	n.s.	n.s.
<b>Festgelegte Identität mit 15</b>	Referenz: Erworbene Identität	n.s.	b=.55*, OR=1.73
<b>Karriere: Abstieg</b>	Referenz: Aufstieg	n.s.	n.s.
<b>Karriere: Status quo</b>	Referenz: Aufstieg	b=1.99***, OR=7.29	b=.34*, OR=1.40
<b>Arbeitslosigkeit</b>	0=keine A.; 1=A. erlebt	n.s.	n.s.
<b>Elternschaft</b>	0=keine E.; 1=E. erlebt	n.s.	n.s.
<b>Modellgüte: Omnibus-Test</b>		$\chi^2=181.35$ , df=10, ***	$\chi^2=43.39$ , df=10, ***
<b>Test auf Proportionalität</b>		n.s.	n.s.
<b>Nagelkerkes R<sup>2</sup></b>		<b>25.5%</b>	<b>7.1%</b>

<sup>s</sup> Referenz ist jeweils der niedrigste Kontinuitätsgrad des N3-Index (keine oder eine Übereinstimmung im Dreiercode)

n.s. = nicht signifikant, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

OR = Odds Ratio

Das neue Set an Prädiktorvariablen vermag die *Dynamik der Karriereentwicklung* ungleich besser vorherzusagen (25.5% Varianzaufklärung) als die bisherigen Modelle, die ausschliesslich Merkmale des Jugendalters beinhaltet haben. Insbesondere ein statusbezogenen Aufstieg führt zu deutlich mehr Berufsfeldwechseln als das Verbleiben auf derselben hierarchischen Position. Keine andere Einflussgrösse besitzt zusätzliche Erklärungskraft hinsichtlich der Berufsfeldtreue bzw. dem Vorkommen von Berufsfeldwechseln zwischen erster Anstellung und Berufstätigkeit mit 35 Jahren. Es verliert sich zudem der aus den bisherigen Auswertungen bekannte Geschlechtseffekt. Zeigten bislang Männer grössere Bereitschaft zu Berufsfeldwechseln, wird nun ersichtlich, dass dies – wie bereits vermutet – kein genuiner Effekt des Geschlechts ist, sondern sich dadurch ergibt, dass Männer häufiger als Frauen in statusreiche Karrierepositionen aufsteigen.

Weder die Gründung einer Familie und der damit verbundene Rollenwechsel, noch die Erfahrung von Arbeitslosigkeitsphasen führt zu vermehrten Berufsfeldwechseln in der Tätigkeitslaufbahn. Ersteres lässt sich vermutlich durch die eingangs geschilderten systematischen Stichprobenausfälle erklären (Kapitel 5.1.3.1). So finden sich unter den insgesamt 106 Befragten, die keine Angabe zu ihrer Berufstätigkeit im Alter von 35 Jahren machten, überdurchschnittlich

viele Frauen. Da deren vermutete Neuausrichtung auf die Mutterrolle in den Daten als fehlende Werte eingehen, lassen sich in der Restgruppe keine Effekte einer Elternschaft auf die Berufslaufbahn finden. Weshalb Arbeitslosigkeit nicht wie angenommen zu mehr Diskontinuität in der berufsfeldbezogenen Laufbahn führt, kann nicht abschliessend geklärt werden. Möglicherweise sind unterschiedliche Formen der Stellensuche für eine Wiedereingliederung ins Erwerbssystem wirksam. So finden vermutlich gewisse Erwerbslose einfacher wieder eine Anstellung in ihrem angestammten Berufsfeld, während andere sich neu ausrichten müssen. Über die Gesamtgruppe derjenigen Befragten, die eine Phase der Arbeitslosigkeit erlebt haben, lassen sich demzufolge keine Aussagen hinsichtlich ihrer berufsfeldbezogenen Kontinuität machen.

*Ingesamt* bestätigt sich die in These 14 formulierte Annahme, wonach Veränderungen in Opportunitätsstrukturen zu mehr Diskontinuität führen, nur teilweise. Die meisten der betrachteten Gelegenheitsstrukturen bewirken weder häufigere Berufsfeldwechsel, noch bewirken sie mehr Stabilität. Karrieresprünge jedoch führen zu deutlichen Berufsfeldveränderungen. Die Übernahme hierarchisch höherer Funktionen im Beruf verhilft demnach nicht nur zu mehr Status, sondern kommt einem eigentlichen Berufsfeldwechsel gleich. Nach der psychologischen Passungstheorie von Holland (1997) stellt sich die Frage, ob diese Neuausrichtung zu einer besseren Passung zur eigenen Persönlichkeit führt. Diese Frage lässt sich im Rahmen dieser Arbeit bedauerlicherweise mangels Daten zum Persönlichkeitstypus im Erwachsenenalter nicht beantworten. Forschung hierzu wäre allerdings von grosser Bedeutung, da es möglich ist, dass gewisse Karriereaufstiege nicht in Passung mit der Persönlichkeit einhergehen, was nach der Theorie von Holland (1997) zu geringerer Berufszufriedenheit führen würde.

Die *Berufswunschrealisierung in der Langzeitperspektive* wird einerseits durch die bereits bekannten Einflussgrössen (Bildungsniveau und festgelegter Identitätsstatus im Jugendalter) mitbestimmt. Zusätzlich kommt ein Effekt des Statusanstiegs in der Laufbahn hinzu: Kommt es zu einem Karriereanstieg, wird infolgedessen häufig vom ursprünglichen Berufswunsch abgewichen. Wiederum lassen sich keine Effekte der Elternschaft oder der Arbeitslosigkeit festhalten. Immerhin lässt sich bezogen auf erstere sagen, dass mit Ausnahme derjenigen Eltern, die sich für eine Kinderphase komplett aus dem Erwerbsprozess zurückziehen, der Berufswunsch aufgrund der Doppelbelastung Familie-Beruf nicht seltener verwirklicht werden kann.

#### **5.2.3.2 Berufsfeldcharakteristika als Bedingungen unterschiedlicher Kontinuität**

Im Fragestellungskapitel wird die These aufgestellt, dass die Kontinuität nach RIASEC-Berufsfeld variere (These 15, Seite 91). Diese Annahme fusst einerseits auf querschnittlichen Be-

funden von Jörin Fux (2005) zu den unterschiedlichen Kongruenzwahrscheinlichkeiten der RIASEC-Dimensionen sowie andererseits auf Erkenntnissen aus längsschnittlicher Berufsinteressenforschung (Douglas Low et al., 2005). Eigene erste deskriptive Beschreibungen der Berufsfeldcharakteristika über den Zeitverlauf ergeben, dass die Enterprising-Berufsmerkmale mit zunehmender Dauer der Berufslaufbahn zahlreicher werden. Zudem kommen die Dimensionen Realistic und Artistic in Berufswünschen häufiger vor als bei Berufstätigkeiten, die Eigenschaft Conventional hingegen tritt in den Wünschen seltener auf als in der Tätigkeitslaufbahn (vgl. Kapitel 5.1.3.2).

Um die Frage nach der Laufbahnstabilität in Abhängigkeit von Berufsfeldmerkmalen zu beantworten, wurden Kreuztabellen und das Kontingenzmass Cramers V eingesetzt.

Zur Erinnerung sei auf den Umstand verwiesen, dass jeder Versuchsperson Dreibuchstabencodes pro Berufsetappe, also jeweils drei Berufsinteressen bzw. drei Tätigkeitsmerkmale, zugewiesen wurden. Analog zum Vorgehen im Deskriptionskapitel 5.1.3 wurde in einem ersten Schritt ausgezählt, bei wie vielen Befragten beispielsweise die Dimension Realistic in einer bestimmten Berufsetappe (z.B. im Berufswunsch als 15-Jährige) vorkommt und bei wie vielen nicht. Somit liegt eine Art Dummycodierung vor, bei der für jedes der sechs RIASEC-Charakteristika beurteilt werden kann, wie häufig die jeweilige Eigenschaft in der Stichprobe auftritt. Im Unterschied zu den beschreibenden Analysen in Kapitel 5.1.3 wurden in einem zweiten Schritt jeweils zwei zeitlich aufeinanderfolgende Berufsetappen mittels Kreuztabellen miteinander verglichen, um die Frage der Kontinuität zu klären. Dabei handelt es sich um die vier bereits bekannten Transitionen und Entwicklungsschritte. Es wurden also insgesamt 4x6 Kreuztabellen und Kontingenzkoeffizienten berechnet (Tabelle 16).

Einerseits widerspiegeln sich in Tabelle 16 die bereits aus Kapitel 5.1.4.1 bekannten Befunde zur berufsfeldbezogenen Kontinuität bei verschiedenen beruflichen Übergängen. Der Zusammenhang zwischen früherem und späterem Auftreten einer RIASEC-Dimension ist an der Schwelle II am stärksten (Cramers  $V=.66$  bis  $V=.77$ ). Die Karriereentwicklung ist zwar im Vergleich dazu diskontinuierlicher (Cramers  $V=.45$  bis  $V=.59$ ) aber immer noch stabiler als die Berufswunschentwicklung (Cramers  $V=.16$  bis  $V=.48$ ) oder die Transition an der Schwelle I (Cramers  $V=.18$  bis  $V=.44$ ). Letztere beide zeichnen sich durch vergleichbare Zusammenhangsstärken (Kontinuität) aus.

**Tabelle 16: Kontinuitätsunterschiede nach RIASEC-Dimensionen bei Übergängen**

	<i>Berufswunsch- Entwicklung (n=538)</i>	<i>Schwelle I (n=898)</i>	<i>Schwelle II (n=966)</i>	<i>Karriere- Entwicklung (n=916)</i>	<i>Durchschnitt- liches Cramers V</i>
<b>Realistic</b> handwerklich-technisch	Cramers V= .32***	Cramers V= .41***	Cramers V= .77***	Cramers V= .59***	Cramers V= .52
<b>Investigative</b> untersuchend-forschend	Cramers V= .34***	Cramers V= .40***	Cramers V= .70***	Cramers V= .57***	Cramers V= .50
<b>Artistic</b> kreativ-künstlerisch	Cramers V= .30***	Cramers V= .35***	Cramers V= .73***	Cramers V= .54***	Cramers V= .48
<b>Social</b> erziehend-pflegend	Cramers V= .48***	Cramers V= .44***	Cramers V= .70***	Cramers V= .50***	Cramers V= .53
<b>Enterprising</b> führend-verkaufend	Cramers V= .16***	Cramers V= .18***	Cramers V= .66***	Cramers V= .45***	Cramers V= .36
<b>Conventional</b> ordnend-verwaltend	Cramers V= .22***	Cramers V= .22***	Cramers V= .70***	Cramers V= .47***	Cramers V= .40

n.s. = nicht signifikant, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

In diesem Kapitel interessiert jedoch die Variation nach Berufsfeld. Zur Verbesserung der Übersichtlichkeit wurde pro RIASEC-Dimension das arithmetische Mittel der Kontingenzkoeffizienten berechnet. Dieses durchschnittliche Kontingenzmass liegt für die Holland-Eigenschaften Realistic, Investigative, Artistic und Social auf vergleichbarem Niveau (durchschnittliches Cramers V liegt bei rund V=.50). Diese vier Dimensionen scheinen in ähnlichem Umfang über den Berufsverlauf hinweg kontinuierlich zu sein. Enterprising und Conventional hingegen sind deutlich instabiler (durchschnittliches Cramers V liegt bei rund V=.40). Die Kontinuität variiert, wie in These 15 formuliert, nach Berufsfeldern.

Die 4x6 Kreuztabellen liefern zusätzlich variablenzentrierte, deskriptive Befunde. Beim Vergleich der Auftretenshäufigkeit der RIASEC-Dimensionen jeweils zu Beginn und am Ende einer Übergangs sind vier Phänomene möglich, die am Beispiel der Schwelle I – Übergang vom Berufswunsch mit 15 Jahren und der ersten Berufsausbildung – kurz beschrieben werden:

1. Die Dimension kommt weder im Berufswunsch noch im Dreiercode der Ausbildung vor.
2. Die Dimension ist im Berufswunsch nicht vorhanden, kommt allerdings im Dreiercode der Ausbildung vor.
3. Die Dimension kommt im Berufswunschcode vor, fehlt jedoch im Dreiercode der Ausbildung.
4. Die Dimension kommt sowohl im Berufswunschcode als auch im Dreiercode der Ausbildung vor.



Die erste Möglichkeit bildet das stabile Nichtvorhandensein einer Dimension ab und verweist auf Kontinuität. Unter Punkt zwei ist eine der beiden möglichen Formen von Diskontinuität beschrieben: Neu kommt eine im Dreiercode bislang nicht vorhandene Eigenschaft dazu. Die zweite Form von Diskontinuität wird in Punkt drei dargestellt: Ein bestimmtes Berufsfeldcharakteristikum kommt in der bisherigen Laufbahn vor und scheidet nun aus. Das vierte Phänomen ist wie das erste ein Zeichen für Kontinuität: Eine Dimension kommt beständig während des ganzen Zeitabschnitts vor.

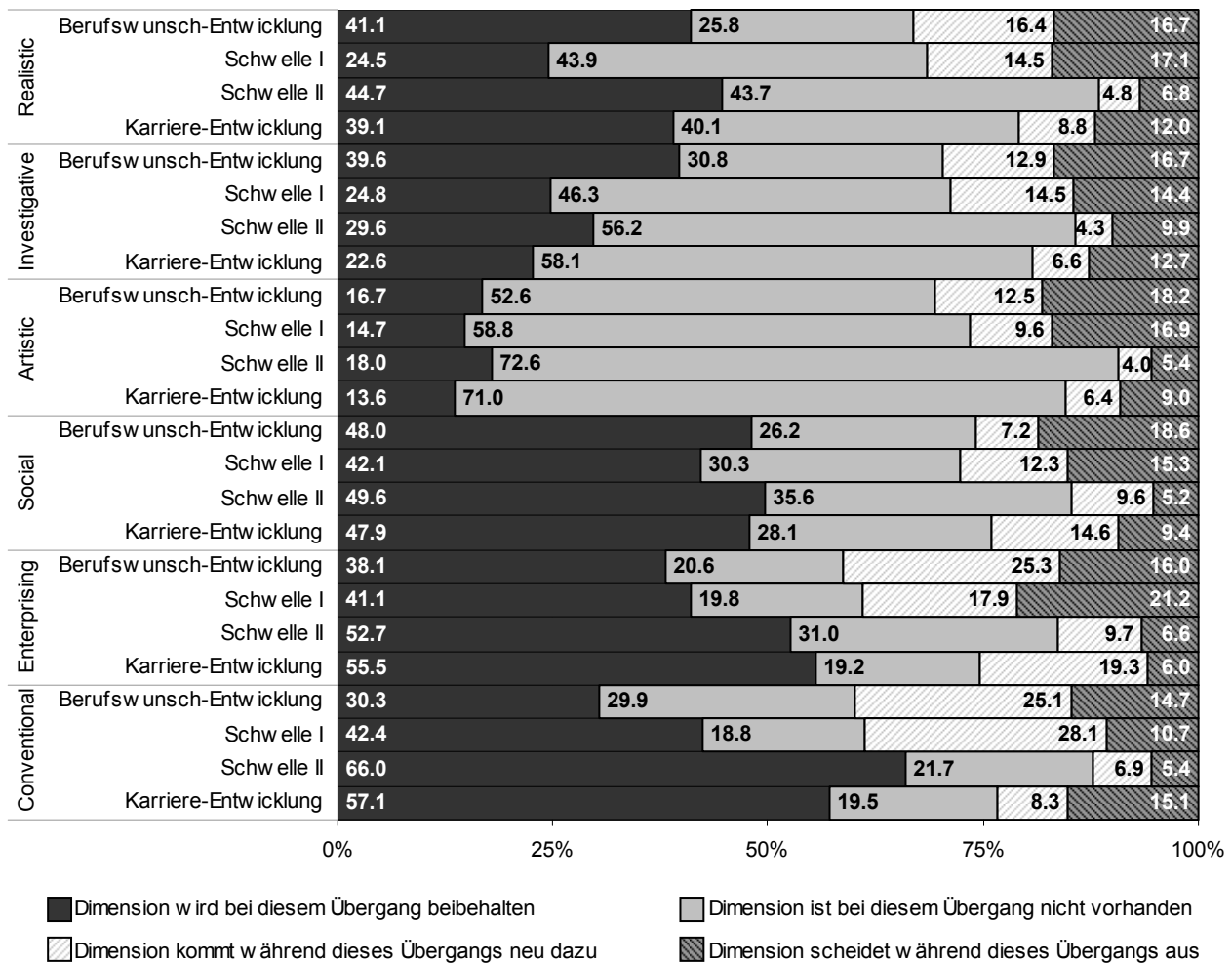
Abbildung 23 zeigt die Häufigkeiten der vier möglichen Kontinuitäts- bzw. Diskontinuitätsphänomene nach den sechs Holland-Dimensionen und den vier Übergängen geordnet. In der Darstellung findet sich in der Leserichtung von links nach rechts zunächst die Häufigkeit, mit der eine Dimension stabil beibehalten wird (dunkelgrau) und danach diejenige, mit der eine Dimension stabil nicht vorkommt (hellgrau). Der kumulierte Prozentsatz beider Phänomene drückt berufsfeldbezogene Stabilität aus. Darauf folgt – hellgrau schraffiert – die Häufigkeit, mit der eine Dimension im Verlauf der Karriere neu hinzukommt sowie als letzte Kategorie die Häufigkeit, mit der die Dimension während der Berufslaufbahn wegfällt (dunkelgrau schraffiert). Letztere beiden Kategorien verweisen auf berufsfeldbezogene Diskontinuität und ergeben kumuliert den diesbezüglichen Prozentsatz an.

Die Betrachtung der *beiden Formen von Kontinuität* zeigt, dass alle sechs Dimensionen mehrheitlich entweder stabil beibehalten werden oder konsequent nicht vorkommen. Berufslaufbahnen sind im Allgemeinen von mehr Kontinuität als Diskontinuität geprägt, was aus Kapitel 5.1.4.1 bereits bekannt ist.

Die Dimensionen Social, Enterprising und Conventional kommen dabei in der Regel häufiger stabil in den Berufslaufbahnen der Befragten vor, als dass sie fehlen. Die Berufslaufbahnen von jeweils durchschnittlich<sup>78</sup> knapp der Hälfte der Befragten sind kontinuierlich durch erziehend-pflegende, führend-verkaufende oder ordnend-verwaltende Tätigkeitsmerkmale geprägt. Dieser Befund zeichnet sich bereits in der Deskription der Dimensionen im Zeitverlauf ab (Kapitel 5.1.3.2). Demgegenüber kommen die Ausrichtungen Realistic, Investigative und hauptsächlich Artistic konsequent seltener in Karrieren vor.

---

<sup>78</sup> Zur Verbesserung der Übersichtlichkeit wurden die durchschnittlichen Häufigkeiten über die vier verschiedenen Übergänge hinweg berechnet (arithmetisches Mittel).



**Abbildung 23: Häufigkeit von Kontinuität und Diskontinuität nach Berufsfeldern**

Von Interesse sind jedoch insbesondere die *beiden Arten von Diskontinuität*. Kommen bei jeweils durchschnittlich rund 8-11% der Befragten während der Laufbahn die Berufseigenschaften Realistic, Investigative, Artistic oder Social hinzu, so verlieren sich dieselben Orientierungen bei einem geringfügig grösseren durchschnittlich Prozentsatz der Personen (12-13%) während ihrer Berufsbiografie. In der Bilanz ist ein späteres Hinzukommen einer dieser Tätigkeitsmerkmale in der Laufbahn relativ selten. Die Bandbreite<sup>79</sup> dieser Neuorientierungen reicht von minimal 9% (Artistic an der Schwelle II) bis maximal 33% (Realistic während der Berufswunschentwicklung).

Umgekehrt präsentiert sich die Situation bezüglich der Holland-Eigenschaften Enterprising und Conventional. Bei den einzelnen Berufsübergängen treten diese beiden Tätigkeitscharakteristika öfter neu auf (durchschnittlich 17-18%) als dass sie ausscheiden (durchschnittlich 11-12%). Kurz gefasst, können diese beiden Holland-Charakteristika als Zuwachsdimensionen bezeichnet

<sup>79</sup> Die beiden Diskontinuitätsformen (Zu- und Abstrom) zusammengefasst.

werden. Während einer Laufbahn ist es demzufolge wahrscheinlicher neue Tätigkeiten auszuüben, die führend-verkaufend oder ordnend-verwaltend sind. Der Umschlagplatz (Fussnote 79) dieser beiden Dimensionen ist um einiges grösser als bei den ersten vier RIASEC-Charakteristika. Er umfasst minimal 12% (Conventional an der Schwelle II) und maximal 41% (Enterprising während der Berufswunschentwicklung).

Eine um die Binnendifferenzierung nach zeitlichem Übergang vertiefte Betrachtungsweise zeigt, dass meist die zeitlich früheren Transitionen mehr Veränderung erfahren als lebensgeschichtlich spätere. Dieser Befund widerspiegelt ebenfalls die bereits aus Kapitel 5.1.4.1 bekannten Ergebnisse. Zusätzlich zeigt sich, dass das Merkmal Conventional vorwiegend zu Beginn einer Laufbahn Zuwachs erfährt, während die Tätigkeitseigenschaft Enterprising eher später in der Karriere populär wird. Interessant ist zudem, dass das Charakteristikum Social zwar durchschnittlich eher seltener wird, dagegen in der Karriereentwicklung häufiger Zuwachs erfährt als dass es aufgegeben wird.

### **5.2.3.3 Fazit zur Rolle von Kontextmerkmalen**

Nicht alle berufsrelevanten Merkmale der Lebenssituation im Erwachsenenalter beeinflussen die Berufsfeldstabilität zwischen erster Anstellung und Berufstätigkeit mit 35 Jahren. Weder das Erleben einer Arbeitslosigkeitsphase noch die Familiengründung führen zu mehr Berufsfeldtreue oder lösen umgekehrt mehr Berufsfeldwechsel im besagten Zeitraum aus. Auch der Verlust von beruflichem Status zwischen der hauptberuflichen Anstellung und der im Alter von 35 Jahren ausgeübten Tätigkeit, im Vergleich zum Erhalt des Status quo, tangiert die Berufsfeldkontinuität nicht.

Dies ist insofern erstaunlich, als dass angenommen wurde (vgl. These 14, Seite 90), dass Veränderungen in Opportunitätsstrukturen zu mehr Diskontinuität in der beruflichen Entwicklung führe.

Einzig ein beruflicher Statusgewinn zwischen erster Anstellung und Hauptberuf mit 35 Jahren geht gleichzeitig mit mehr berufsfeldbezogener Diskontinuität einher. Der Aufstieg in leitende Positionen und die Übernahme von Führungsverantwortung kommt demzufolge einem faktischen Berufsfeldwechsel gleich.

Zudem zeigt sich, dass die Berufsfelder ihrerseits unterschiedliche Stabilitäts- bzw. Flexibilitätsbedingungen darstellen. Über die gesamte Berufslaufbahn betrachtet, bleiben die Berufsmerkmale Realistic, Investigative, Artistic und Social kontinuierlicher als die Orientierungen Enter-

prising und Conventional. Letztere können als klassische Zuwachsfelder bezeichnet werden, da sie mit zunehmender Karriere immer häufiger die Berufstätigkeiten prägen.

An dieser Stelle soll erneut daran erinnert werden, dass aufgrund des Studiendesigns, das die Lebensverläufe einer einzigen Kohorte (Jahrgänge 1966/1967) über mehr als 20 Jahre hinweg erforscht, nicht zwischen historischem Wandel und biografischer Entwicklung differenziert werden kann.

#### **5.2.4 Gesamtbilanz zu Bedingungen von Laufbahnkontinuität**

Dieser Ergebnisteil wurde von der Frage, *welche personbezogenen und welche kontextbezogenen Ressourcen und Bedingungen die Kontinuität des Berufsverlaufs beeinflussen*, geleitet. Spezielles Augenmerk sollte dabei dem Status der beruflichen Identitätsentwicklung vor dem Übertritt von der Schule in das Berufsbildungssystem gewidmet werden. Es war kein primäres Ziel möglichst vollständige Prädiktionsmodelle zu prüfen, sondern ausgewählte personale und kontextbezogene Bedingungsfaktoren zu betrachten.

Vor dem Hintergrund dieser Zielsetzung überrascht es nicht, dass das Phänomen der berufsfeldbezogenen Laufbahnstabilität nicht massgeblich prädiziert werden kann. Zu viele Prozesse sind vermutlich daran beteiligt, so dass man über eine Zeitspanne von 20 Jahren kaum alle wesentlichen Determinanten nennen kann.

Trotzdem konnten mehrere Bedingungen festgehalten werden, die Berufsfeldwechsel auslösen bzw. Berufsfeldtreue stabilisieren. Die wesentlichsten sind:

1. der Status der beruflichen Identitätsentwicklung im Alter von 15 Jahren
2. der schulische Bildungspfad
3. die statusbezogene Karriereentwicklung im Erwachsenenalter
4. und die Eigenheit des Berufsfelds.

Ein diffuser *Identitätsstatus im Jugendalter* geht mit einer unbeständigeren Berufswunschentwicklung einher. Zudem wird häufiger eine berufliche Ausbildung absolviert, die nicht viel mit dem im Alter von 15 Jahren geäußerten Berufswunsch gemein hat. Die Berufswünsche von Befragten mit diffusem Identitätsstatus sind demnach nicht sehr valide.

Umgekehrt kennen Personen mit so genannt festgelegtem Identitätsstatus bereits als 12-Jährige häufiger ihr Berufsziel. Sie üben auch als 35-Jährige überdurchschnittlich oft ihren ursprünglichen Berufswunsch aus.

Je länger der *schulische Bildungspfad* dauert, desto öfter wird bis zur ersten hauptberuflichen Anstellung nach neuen Berufsfeldern gesucht. Die Berufswünsche von HauptschülerInnen, die direkt nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit in das Berufsbildungssystem überwechseln, sind handlungsleitender als die beruflichen Zielvorstellungen von Personen mit mittlerer Reife oder (Fach-)Hochschulreife.

Ein *hierarchischer Karriereaufstieg* geht häufig mit einem Berufsfeldwechsel einher. Die Übernahme von Führungsverantwortung bedeutet gleichzeitig die Ausübung von Enterprising-Aspekten in der Tätigkeit.

Die *Berufsmerkmale* Enterprising (führend-verkaufend) und Conventional (ordnend-verwaltend) kommen mit Dauer der Laufbahn häufiger vor. Es bleibt leider unklar, ob dies als variablenzentrierter Befund gelten kann oder ob der historische Wandel dafür verantwortlich ist.

Es liegt die Vermutung nahe, dass die Zunahme der Berufsfeldeigenschaft Enterprising mit der Dauer der Karriere zusammenhängt. Diese erhöht die Wahrscheinlichkeit eines statusbezogenen Aufstiegs, der seinerseits eine Zunahme an Führungsaspekten in der Tätigkeit generiert. Der Zuwachs an Conventional-Eigenschaften lässt sich wahrscheinlich eher durch den historischen Wandel erklären. In den letzten Jahren wurde die Berufswelt zusehends technologisiert und computerisiert, was eventuell zu mehr ordnend-verwaltenden Tätigkeiten führte.

## **5.3 Produktives Endziel der beruflichen Entwicklung**

---

### **5.3.1 Indikatoren psychologischen Berufserfolgs**

#### **5.3.1.1 Die optimale Karrierekontinuität**

Im vorangehenden Kapitel 5.2 stand die Frage nach den Bedingungen unterschiedlicher Grade an berufsfeldbezogener Laufbahnkontinuität im Vordergrund. Dabei wurde (Dis-)Kontinuität als Phänomen beschrieben und Wirkfaktoren beleuchtet, ohne dass die *normative Frage der „optimalen“ Kontinuität* thematisiert wurde. Dieser, zugegebenermaßen brisanten Frage, wird in diesem Kapitel Raum gegeben.

Als Indikatoren einer erfolgreichen beruflichen Entwicklung unter psychologischer Perspektive gelten nach Holland (1997) berufliche Zufriedenheit, berufliches Leistungsvermögen sowie

Laufbahnstabilität. Bei erstgenannten Merkmalen wird implizit davon ausgegangen, dass unter psychologischem Gesichtspunkt jeweils ein *höherer Ausprägungsgrad* wünschenswertes Entwicklungsziel ist. So wird gemeinhin ein möglichst hohes Mass an Zufriedenheit, Motivation, Glauben an die eigene Wirksamkeit etc. als erstrebenswert erachtet. Doch wie sieht dies in Bezug auf die von Holland (1997) als Erfolgsfaktor genannte Laufbahnstabilität aus?

Zur Beantwortung dieser Frage werden die Indikatoren für psychologischen Berufserfolg den drei unterschiedlichen Karrierestabilitäten<sup>80</sup> gegenübergestellt. Es soll untersucht werden, ob sich Befragte mit einer geringen, mittleren oder starken Berufsfeldtreue nach ihrer beruflichen Zufriedenheit, Motivation und Selbstwirksamkeitseinschätzung, also nach ihrem psychologischen Berufserfolg, unterscheiden.

Wie in Kapitel 4.2.6 beschrieben, werden berufliche Selbstwirksamkeitserwartung, Weiterbildungsbereitschaft, Leistungsmotivation und Zufriedenheit mittels Kurzskalen bei den 35-Jährigen operational gefasst. Erstere drei haben metrisches Skalenniveau, während die Skala zur beruflichen Zufriedenheit ordinales Messniveau aufweist. Aufgrund der unterschiedlichen Skalenniveaus ist es nicht möglich ein einziges multivariates Modell zu berechnen. Die drei metrischen abhängigen Variablen werden deshalb in einem ersten Schritt mit einer multivariaten Varianzanalyse untersucht (vgl. Hirsig, 2000; Rudolf & Müller, 2004). Danach folgt die Analyse der rangskalierten Zufriedenheitsmessung mittels eines Kruskal-Wallis-Tests.

Wie bereits in Kapitel 5.1.4.1 in Abbildung 19 dargestellt, verbleibt der grösste Teil der Befragten (49.1%) exakt im Berufsfeld ihrer ersten Anstellung. Bei weiteren 38.0% verändert sich ihr Dreibuchstabencode des Berufsfeldes zwischen der ersten Anstellung und der Tätigkeit mit 35 Jahren geringfügig: Zwei Dimensionen werden beibehalten, eine neue kommt dazu. Bei nur gerade 12.9% findet eine grössere Veränderung statt.

Die multivariate Varianzanalyse<sup>81</sup> zeigt, dass sich diese drei Gruppen überzufällig nach ihrem psychologischen Berufserfolg unterscheiden (Pillai-Spur=.03,  $F=4.96$ ,  $df=6/1812$ ,  $p=.000$ ,  $n=910$ ,  $\eta_p^2=.02$ ). Dieser Befund weist darauf hin, dass es durchaus „optimalere“ bzw. ungünstigere Kontinuitätsgrade gibt.

---

<sup>80</sup> Der Zeitabschnitt zwischen der ersten hauptberuflichen Anstellung und der Berufstätigkeit mit 35 Jahren wird im Hinblick auf den „optimalen“ Kontinuitätsgrad untersucht (vgl. Kapitel 4.2.6).

<sup>81</sup> Die Voraussetzungen für die multivariate Varianzanalyse sind gegeben (vgl. Hirsig, 2000; Rudolf & Müller, 2004):

Der multivariate Box-M-Test bestätigt homogene Varianz-Kovarianz-Matrizen (Box-M=13.4,  $F=1.11$ ,  $df=12/546168$ ,  $p=.349$ ). Der Bartlett-Test auf Sphärizität belegt, dass Zusammenhänge zwischen den abhängigen Variablen bestehen ( $\chi^2=669.46$ ,  $df=5$ ,  $p=.000$ ). Das Gesamtmodell ist signifikant (Pillai-Spur=.98,  $F=18410$ ,  $df=3/905$ ,  $p=.000$ ,  $\eta_p^2=.98$ ).

Die univariaten Vertiefungsanalysen<sup>82</sup> beleuchten, dass sich die Unterschiede bezüglich aller drei abhängigen Variablen manifestieren. Tabelle 17 zeigt die Mittelwerte und die Ergebnisse der a posteriori durchgeführten Analysen nach Hochberg (GT2).

**Tabelle 17: Psychologischer Berufserfolg nach Kontinuitätsgrad der Karriere-Entwicklung**

	<i>A) geringe Kontinuität (n=116)</i>	<i>B) mittlere Kontinuität (n=346)</i>	<i>C) maximale Kontinuität (n=448)</i>	<i>GT2 nach Hochberg</i>
<b>Selbstwirksam- keitserwartung</b>	m=14.0, std=2.3	m=14.3, std=2.0	m=13.7, std=2.0	B>C***
<b>Leistungsmotivation</b>	m=14.6, std=2.1	m=14.6, std=2.0	m=14.1, std=2.1	A>C* B>C***
<b>Weiterbildungs- bereitschaft</b>	m=13.2, std=2.6	m=13.2, std=2.6	m=12.4, std=2.8	A>C* B>C***

n.s. = nicht signifikant, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Befragte, deren Karriereverlauf zwischen der ersten Anstellung und ihrer Berufstätigkeit als 35-Jährige von mittlerer berufsfeldbezogener Kontinuität ist, verfügen über einen stärkeren Glauben in ihre berufliche Wirksamkeit, eine grössere Leistungsmotivation sowie eine ausgeprägtere Weiterbildungsbereitschaft als Berufstätige, die konstant im selben Tätigkeitsgebiet arbeiten. Letztere Gruppe ist zudem deutlich weniger leistungs- und weiterbildungsbereit als diejenigen Befragten mit dem geringsten Kontinuitätsgrad in ihrer Karriereentwicklung. Aus diesen Befunden kann geschlossen werden, dass ein mittlerer Kontinuitätsgrad sich als „optimaler“ herausstellt, als eine vollkommene Stabilität. Eine geringe Kontinuität kann ebenfalls als günstig beurteilt werden.

Die Kruskal-Wallis' Rangvarianzanalyse belegt allerdings keine Unterschiede zwischen den drei Kontinuitätsgruppen bezüglich ihrer beruflichen Zufriedenheit ( $\chi^2=1.91$ , df=2, p=.386, n=832).

*Zusammenfassend* lässt sich festhalten, dass insbesondere ein mittlerer Kontinuitätsgrad im Karriereverlauf mit hoher Selbstwirksamkeitserwartung, grosser Leistungsmotivation und ausgeprägter Weiterbildungsbereitschaft einhergeht. Das Verbleiben in exakt demselben Berufsfeld im selben Zeitabschnitt steht mit geringeren Ausprägungen dieser drei Merkmale psychologischen Berufserfolgs in Verbindung. Die subjektive berufliche Zufriedenheit jedoch ist allen Befragten, unabhängig ihrer Berufsfeldtreue, gleichermassen gegeben.

<sup>82</sup> Test der Zwischensubjekteffekte, Quadratsummen Typ I (Selbstwirksamkeit: F=8.85, df=2/907, p=.000,  $\eta_p^2=.02$  / Leistungsmotivation: F=8.16, df=2/907, p=.000,  $\eta_p^2=.02$  / Weiterbildungsmotivation: F=9.80, df=2/907, p=.000,  $\eta_p^2=.02$ )

Ausgehend von diesem Ergebnis kann nicht davon ausgegangen werden, dass Laufbahnstabilität als Endziel einer produktiven beruflichen Entwicklung, nach einem linearen Massstab – je mehr desto besser – bewertet werden kann. Die *methodische Konsequenz* dieses Befunds für die weiteren Analysen, ist die Umcodierung des N3-Index der Karrierestabilität. Um mit dieser Variablen nicht den Grad der Kontinuität, sondern deren Produktivität im Sinne von Qualität auszudrücken, wird eine Neucodierung eingeführt, bei der höhere Werte produktivere Karrierekontinuität<sup>83</sup> bedeuten:

1. unproduktive Kontinuität: Starke Kontinuität (drei Übereinstimmungen)
2. produktive Kontinuität: Schwache Kontinuität (keine oder nur eine Übereinstimmung)
3. sehr produktive Kontinuität: Mittlere Kontinuität (zwei von drei Übereinstimmungen)

### 5.3.1.2 Zusammenhänge zwischen den verschiedenen Erfolgsindikatoren

Tabelle 18 zeigt die Stärke der Zusammenhänge zwischen den fünf mutmasslichen Indikatoren psychologischen Berufserfolgs.

**Tabelle 18: Zusammenhänge zwischen verschiedenen Merkmalen von psychologischem Berufserfolg**

	<i>Leistungsmotivation mit 35 Jahren</i>	<i>Weiterbildungsmotivation mit 35 Jahren</i>	<i>Zufriedenheit mit 35 Jahren</i>	<i>produktive Karriere-Kontinuität</i>
<b>Selbstwirksamkeit mit 35 Jahren</b>	$r=.58^{***}$	$r=.41^{***}$	$r_s=.36^{***}$	$r_s=.14^{***}$
<b>Leistungsmotivation mit 35 Jahren</b>		$r=.45^{***}$	$r_s=.38^{***}$	$r_s=.12^{**}$
<b>Weiterbildungsmotivation mit 35 Jahren</b>			$r_s=.24^{***}$	$r_s=.13^{***}$
<b>Zufriedenheit mit 35 Jahren</b>				$r_s=.04$ n.s.

n.s. = nicht signifikant, \* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$   
n=826

Es zeigt sich, dass berufliche Selbstwirksamkeitserwartung und die Motivationen zu Weiterbildung und Leistung am stärksten untereinander verbunden sind. Alle drei korrelieren zudem positiv mit der beruflichen Zufriedenheit. Die vier Variablen stellen demnach durchaus ein Konglomerat des Globalkonstrukts „psychologischer Berufserfolg“ dar. Die produktive Karrierekontinuität allerdings hängt nur schwach positiv oder gar nicht (mit beruflicher Zufriedenheit) mit den anderen Merkmalen zusammen. Sie stellt offenbar ein eher eigenständiges Konstrukt dar. Da

<sup>83</sup> Es hat sich zwar kein signifikanter Unterschied zwischen einem geringen und einem mittleren Kontinuitätsgrad gezeigt. Durch die Neucodierung wird diese Differenz überbetont. Dies wird in Kauf genommen, da eine Rangskala angestrebt wird.



dieses jedoch in keiner Weise negativ mit den anderen Variablen zusammenhängt, werden alle fünf abhängigen Variablen in die Analysen einbezogen und alle als Indikatoren für Berufserfolg gewertet.

### **5.3.2 Prädiktion von psychologischem Berufserfolg**

#### **5.3.2.1 Methodische Vorbemerkungen**

Ausgangspunkt dieses Kapitels bilden die Thesen 16 und 17 (Seite 93). Sie gehen davon aus, dass je nach Identitätsstatus im Jugendalter eine Verwirklichung des Berufswunsches zu mehr oder weniger psychologischem Berufserfolg führt.

Zur Prüfung dieser Hypothesen werden Prädiktionsmodelle berechnet, die als *unabhängige Variablen* erstens die Übereinstimmung vom Berufswunsch mit 15 Jahren und der ersten beruflichen Ausbildung (Berufswunschverwirklichung), zweitens den Identitätsstatus mit 15 Jahren und drittens die Interaktion zwischen den beiden Variablen beinhalten. Dieses Vorgehen wurde gestützt auf Jaccard und Turrisi (2003) gewählt.

Der Identitätsstatus nach Marcia (1993a) wurde, wie bereits in den vorhergehenden Analysen (z.B. Kapitel 5.2.2.3), in einer Dummycodierung in die Modelle eingeführt, so dass die erworbene Identität jeweils die Referenzkategorie bildet.

Die Berufswunschverwirklichung interessiert in diesem Zusammenhang nicht in der Langzeitperspektive, wie beispielsweise in Kapitel 5.1.4.2 oder in Kapitel 5.2, sondern es steht die unmittelbare Passung der ersten Berufsausbildung zum mit 15 Jahren angestrebten Berufsziel im Vordergrund. Wie in Kapitel 3.3.2 kurz erwähnt, kann die Passung bei diesem Übergang (Schwelle I) inhaltlich auf zweierlei Arten interpretiert werden: Vordergründig wird damit, wie bereits beschrieben, die kurzfristige Berufswunschverwirklichung abgebildet. Die zweite Lesart bedient sich dem in Kapitel 2.3.5 eingeführten Konzept der artikulierten Interessen. Berufswünsche sind artikulierte, bewusste Interessen. Sie besitzen gemäss Forschungsbefunden (Bergmann, 1994; Schellenberg & Schallberger, 2005) im Vergleich zu den mittels Inventaren gemessenen, unbewussten Interessen eine höhere Prädiktionskraft hinsichtlich der späteren Berufstätigkeit und können deshalb als eigenständiges Konstrukt betrachtet werden. Dennoch ist es zulässig Berufswünsche zusätzlich als Ausdruck von Persönlichkeit zu werten. Die zweite Lesart versteht demzufolge die Passung zwischen dem Berufswunsch mit 15 Jahren und der ersten Berufsausbildung als Proxy für die Kongruenz zwischen Interesse (Berufswunsch) und Berufsumwelt (Ausbildung) im Sinne der Holland'schen Theorie. Zur Vereinfachung wird die mittels N3-Index operationalisierte Passung an der Schwelle I dichotomisiert: Wenn keine oder nur eine einzige Di-

mension des Berufswunsches in der Ausbildung vorkommt, wird dies als „keine Kongruenz“ bzw. „keine Verwirklichung des Berufswunsches“ gewertet. Wenn dagegen zwei oder alle drei Dimensionen des Berufswunsches im Ausbildungsberuf vorliegen, bedeutet dies inhaltlich, dass eine Berufswunschverwirklichung stattgefunden hat bzw. Kongruenz zwischen den Berufsinteressen und der Tätigkeit zu diesem lebensgeschichtlich frühen Zeitpunkt bestand.

Die Interaktion zwischen dem Identitätsstatus mit 15 Jahren und der Berufswunschverwirklichung an der Schwelle I wird in die Prädiktionsmodelle eingeführt, um die in der Theorie von Holland (1997) formulierte moderierende Wirkung der beruflichen Identität auf die Kongruenzthese zu prüfen (vgl. Kapitel 2.3.11.2). Nach Holland (1997) führt Kongruenz zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit zu späterem psychologischen Berufserfolg. Diese Wirkung wird durch den Reifegrad der beruflichen Identität moderiert, d.h. qualifiziert im Sinne einer Verstärkung oder Dämpfung.

Zusätzlich werden die Prädiktionsmodelle jeweils nach Bildungsniveau und Geschlecht *kontrolliert*, da sich in den vorhergehenden Auswertungen gezeigt hat, dass Berufslaufbahnen nach diesen beiden Merkmalen variieren.

Als *abhängige Variablen* werden sämtliche Indikatoren des psychologischen Berufserfolgs einbezogen. Analog zum vorhergehenden Kapitel werden die drei metrischen abhängigen Variablen<sup>84</sup> in einem ersten Schritt mit einer multivariaten Varianzanalyse untersucht (vgl. Hirsig, 2000; Rudolf & Müller, 2004). Danach folgen die Analysen der rangskalierten Zufriedenheitsmessung und der neu gebildeten ordinalen Abbildung der produktiven Karrierekontinuität mittels ordinaler logistischer Regressionsmodelle (vgl. O'Connell, 2006).

Zur Prüfung der Holland'schen Kongruenzhypothese (These 16, Seite 93) und seiner Annahme zur moderierenden Wirkung der Identität (These 17) werden die *Prädiktionsmodelle in drei Schritten* aufgebaut (vgl. Jaccard & Turrisi, 2003). Zunächst wird die Berufswunschverwirklichung eingeführt und ihre Wirkung bezogen auf die Merkmale psychologischen Berufserfolgs eruiert. Dieser Schritt prüft die Kongruenzhypothese von Holland (1997). Danach wird in einem zweiten Block der Identitätsstatus ergänzt. Damit kann eine Aussage zu den beiden Haupteffekten gemacht werden. Im dritten und letzten Schritt schlussendlich werden die Interaktionsterme eingeführt. Sollten diese Erklärungskraft besitzen und sollte sich ein allfälliger Haupteffekt der Berufswunschverwirklichung reduzieren, würde dies die moderierende Wirkung der Identität bezogen auf die Kongruenzhypothese bestätigen.

---

<sup>84</sup> Selbstwirksamkeit, Leistungsmotivation und Weiterbildungsbereitschaft

### 5.3.2.2 Erklärungskraft der Prädiktionsmodelle

Die Ergebnisse der *multivariaten Varianzanalysen*<sup>85</sup> zeigen folgendes Bild (Tabelle 19).

**Tabelle 19: Bedeutung von Berufswunschverwirklichung und Identitätsstatus im Jugendalter für die spätere Selbstwirksamkeitserwartung, Leistungsmotivation und Weiterbildungsbereitschaft**

<i>Prädiktor</i>	<i>Erklärung</i>	<i>Modell A<sup>§</sup>:</i> <i>(n=766)</i>	<i>Modell B<sup>§</sup>:</i> <i>(n=766)</i>	<i>Modell C<sup>§</sup>:</i> <i>(n=766)</i>
<b>Geschlecht</b>	0=Männer; 1=Frauen	Pillai-Spur <sup>£</sup> =.06, F=15.83, df=3/760, ***, $\eta_p^2=.06$	Pillai-Spur=.06, F=15.80, df=3/757, ***, $\eta_p^2=.06$	Pillai-Spur=.06, F=15.80, df=3/754, ***, $\eta_p^2=.06$
<b>höchster Schulabschluss</b>	höhere Werte = höheres Niveau	Pillai-Spur=.07, F=17.64, df=3/760, ***, $\eta_p^2=.07$	Pillai-Spur=.07, F=17.60, df=3/757, ***, $\eta_p^2=.07$	Pillai-Spur=.07, F=17.54, df=3/754, ***, $\eta_p^2=.07$
<b>Berufswunsch- verwirklichung<sup>€</sup></b>	0=nein; 1=ja	n.s.	n.s.	n.s.
<b>Diffuse Identität</b>	Referenz: Erworbene Identität		n.s.	n.s.
<b>Suchende Identität</b>	Referenz: Erworbene Identität		n.s.	n.s.
<b>Festgelegte Identität</b>	Referenz: Erworbene Identität		n.s.	n.s.
<b>Interaktion: Diffuse * Be- rufswunschverwirk- lichung</b>				n.s.
<b>Interaktion: Suchende * Berufswunschverwirk- lichung</b>				n.s.
<b>Interaktion: Festgelegte * Berufswunschverwirkli- chung</b>				n.s.

<sup>§</sup> Abhängige Variablen: Berufliche Selbstwirksamkeitserwartung, Leistungsbereitschaft und Weiterbildungsmotivation

<sup>£</sup> jeweils Quadratsummen vom Typ I

<sup>€</sup> N3-Index zwischen dem Berufswunsch mit 15 Jahren und der ersten Ausbildung (Schwelle I): 0=keine oder eine Übereinstimmung der Dreiercodes; 1=zwei oder drei Übereinstimmungen der Dreiercodes

n.s. = nicht signifikant, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Die drei untersuchten Merkmale psychologischen Berufserfolgs variieren allein nach den Kontrollvariablen Geschlecht<sup>86</sup> und Bildungsniveau<sup>87</sup>.

<sup>85</sup> Die Voraussetzungen für die in drei Schritten durchgeführten multivariaten Varianzanalysen sind gegeben (vgl. Hirsig, 2000; Rudolf & Müller, 2004):

Der multivariate Box-M-Test bestätigt homogene Varianz-Kovarianz-Matrizen (Box-M=34.60, F=.81, df=42/88172, p=.811). Der Bartlett-Test auf Sphärizität belegt, dass Zusammenhänge zwischen den abhängigen Variablen bestehen (p=.000 für alle drei Modellschritte). Die Gesamtmodelle sind jeweils nach dem Kriterium der Pillai-Spur signifikant (p=.000 und  $\eta_p^2=.98$  für alle drei Modellschritte).

<sup>86</sup> Männer verfügen über mehr Leistungsmotivation, Weiterbildungsbereitschaft sowie eine höhere Selbstwirksamkeitserwartung als Frauen (vgl. Skalendokumentation der Life-Studie Berger et al., 2004).

Die Kongruenz zwischen Berufsinteresse und Ausbildungsberuf führt längerfristig weder zu einer höheren Selbstwirksamkeitserwartung, noch zu grösserer Leistungsmotivation oder Weiterbildungsbereitschaft. Der Identitätsstatus zeigt weder einen Haupteffekt, noch kann eine moderierende Wirkung belegt werden. Die Thesen 16 und 17 können nicht bestätigt werden: Die Passung zwischen Person und Umwelt zu Beginn der Berufslaufbahn führt längerfristig nicht zu Berufserfolg gemessen an den Kriterien der Selbstwirksamkeitserwartung und an motivationalen Konzepten. Die berufliche Identität spielt bezogen auf diesen Aspekt psychologischen Berufserfolgs keine Rolle.

Die ordinal logistischen Regressionsmodelle zur *Prädiktion von beruflicher Zufriedenheit* als Merkmal psychologischen Berufserfolgs erfüllen die notwendigen Voraussetzungen zur Interpretation nicht<sup>88</sup>. Die entsprechende Tabelle befindet sich im Anhang (Tabelle 46).

Daraus kann geschlossen werden, dass die theoretisch begründeten Einflussfaktoren keine nennenswerte Erklärungskraft hinsichtlich der beruflichen Zufriedenheit besitzen. Weder der Umstand, dass eine zum Berufswunsch passende Ausbildung gemacht wird, noch der Identitätsstatus, noch deren Wechselspiel beeinflussen die berufliche Zufriedenheit im Alter von 35 Jahren.

Tabelle 20 zeigt die Ergebnisse der ordinalen logistischen Regressionen<sup>89</sup> bezogen auf die *produktive Karrierekontinuität*.

---

<sup>87</sup> Der Test der Zwischensubjekteffekte zeigt, dass hinsichtlich des Bildungsniveaus der Effekt allein auf die Weiterbildungsbereitschaft zurückzuführen ist ( $F=34.45$ ,  $df=1/762$ ,  $p=000$ ,  $\eta_p^2=.04$ ). Selbstwirksamkeitserwartung und Leistungsmotivation sind demzufolge unabhängig vom höchsten Schulabschluss verteilt, während die Weiterbildungsmotivation mit steigendem Bildungsgrad zunimmt (Hauptschule:  $m=11.8$ ,  $std=2.8$  / mittlere Reife:  $m=12.5$ ,  $std=2.7$  / Hochschulreife:  $m=13.5$ ,  $std=2.6$ ). Zur weiterführenden Thematik vgl. Stuhlmann (2005).

<sup>88</sup> Der Omnibustest der Modellgüte wird bei allen drei Modellschritten nicht signifikant, weswegen nicht davon ausgegangen werden kann, dass die Prädiktoren die empirische Wirklichkeit besser zu modellieren vermögen als das Nullmodell. Zudem ist das Kriterium der Proportionalität, d.h. der gleichmässigen Wirkungsrichtung auf alle Rangstufen der abhängigen Variablen, nicht zweifelsfrei gegeben.

<sup>89</sup> Die Modelle vermögen zwar nur in geringem Masse Varianz aufzuklären (Nagelkerkes  $R^2$  liegt zwischen rund 4% und 5%). Die Modellgüte ist jedoch jeweils zufriedenstellend und die Voraussetzung der Proportionalität gegeben, so dass die Effekte der Faktoren inhaltlich interpretiert werden dürfen.

**Tabelle 20: Prädiktion von produktiver Karrierekontinuität anhand des Identitätsstatus im Jugendalter und der Berufswunschverwirklichung sowie anhand deren Interaktionen**

<i>Prädiktor</i>	<i>Erklärung</i>	<i>Modell A<sup>§</sup>: (n=700)</i>	<i>Modell B<sup>§</sup>: (n=700)</i>	<i>Modell C<sup>§</sup>: (n=700)</i>
<b>Geschlecht</b>	0=Männer; 1=Frauen	b=-.51**, OR=.60	b=-.52***, OR=.59	b=-.54***, OR=.58
<b>Hauptschule</b>	Referenz: Hoch- schulreife	n.s.	n.s.	n.s.
<b>Mittlere Reife</b>	Referenz: Hoch- schulreife	n.s.	n.s.	n.s.
<b>Berufswunschverwirklichung<sup>ε</sup></b>	0=nein; 1=ja	b=.40*, OR=1.49	b=.38*, OR=1.46	n.s.
<b>Diffuse Identität mit 15</b>	Referenz: Erwor- bene Identität		b=-.48*, OR=.62	b=-.68*, OR=.51
<b>Suchende Identität mit 15</b>	Referenz: Erwor- bene Identität		n.s.	n.s.
<b>Festgelegte Identität mit 15</b>	Referenz: Erwor- bene Identität		n.s.	n.s.
<b>Interaktion: Diffuse * Berufs- wunschverwirklichung</b>				n.s.
<b>Interaktion: Suchende * Berufs- wunschverwirklichung</b>				n.s.
<b>Interaktion: Festgelegte * Berufs- wunschverwirklichung</b>				n.s.
<b>Modellgüte: Omnibus-Test</b>		$\chi^2=24.11$ , df=4, ***	$\chi^2=28.33$ , df=7, ***	$\chi^2=32.16$ , df=10, ***
<b>Test auf Proportionalität</b>		n.s.	n.s.	n.s.
<b>Nagelkerkes R<sup>2</sup></b>		<b>3.9%</b>	<b>4.6%</b>	<b>5.2%</b>

<sup>§</sup> Referenz ist der unproduktivste Kontinuitätsgrad (100% Übereinstimmung)

<sup>ε</sup> N3-Index zwischen dem Berufswunsch mit 15 Jahren und der ersten Ausbildung (Schwelle I): 0=keine oder eine Übereinstimmung der Dreiercodes; 1=zwei oder drei Übereinstimmungen der Dreiercodes

n.s. = nicht signifikant, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

OR = Odds Ratio

Frauenlaufbahnen zeichnen sich seltener durch produktive Karrierekontinuität aus als die Berufswege von Männern. Unter Kontrolle dieses Effekts und unter Konstanthaltung des Bildungsniveaus, zeigt sich im Grundmodell A ein Ergebnis der Berufswunschverwirklichung: Wird eine dem Berufswunsch mit 15 Jahren entsprechende erste Berufsausbildung gemacht, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit für eine spätere produktive Karrierestabilität rund um den Faktor 1.5. Die Holland'sche Kongruenzhypothese findet hier eine Bestätigung.

Dies bleibt auch nach Einführung des beruflichen Identitätsstatus als 15-Jährige bestehen (Modell B). Bei diesem Schritt manifestiert sich zusätzlich ein Effekt einer diffusen Identität verglichen mit einem erworbenen Identitätsstatus. Befragte, denen mit 15 Jahren ein diffuser, beruflicher Identitätsstatus attestiert wurde, haben vergleichsweise geringere Chancen auf eine spätere produktive Karrierekontinuität. Wiederum bleibt dieses Ergebnis nach Einführung der Interaktionsterme (Modell C) bestehen. Dieser Schritt allerdings schwächt den Haupteffekt der Berufs-

wunschverwirklichung, so dass das 5%-Signifikanzniveau nicht mehr erreicht wird. Dies weist auf eine moderierende Wirkung der beruflichen Identität, wie sie Holland (1997) theoretisch annimmt, hin. Zwar kann bei keiner Interaktion mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit kleiner als 5% der Zufall ausgeschlossen werden<sup>90</sup>, dennoch vermag das Wechselspiel von Identitätsstatus und Berufswunschverwirklichung besser die Realität abzubilden, als die beiden unabhängigen Variablen je alleine.

Die Thesen 16 und 17 werden jedoch auch in diesem letzten Prädiktionsmodell nicht klar bestätigt. Ein diffuser Identitätsstatus wirkt sich längerfristig eher erschwerend auf die Laufbahnkontinuität aus. Die Berufswunschverwirklichung an der Schwelle I scheint zunächst produktiv für den späteren Berufsverlauf zu sein, allerdings ist das Wechselspiel zwischen Identitätsstatus und Berufswunschverwirklichung nicht eindeutig interpretierbar.

### **5.3.2.3 Kurzzusammenfassung**

Eine Gesamtschau zu den Befunden aus den vorangehenden Unterkapiteln zeigt, dass kein abschliessendes Urteil zum Einfluss des Zusammenspiels von Berufswunschverwirklichung und Identitätsstatus erteilt werden kann. Hinsichtlich der beruflichen Selbstwirksamkeitserwartung sowie der Leistungs- und Weiterbildungsmotivation im Erwachsenenalter spielt die frühe berufliche Identität sowie die Umsetzung des eigenen Berufswunsches keine Rolle. Bezogen auf die berufliche Zufriedenheit im Alter von 35 Jahren kann aufgrund methodischer Schwierigkeiten keine Aussage gemacht werden, wobei keinerlei Hinweis darauf besteht, dass Effekte bestehen. Die Betrachtung der produktiven Karrierekontinuität im Erwachsenenalter jedoch zeigt, dass hierzu der Identitätsstatus als 15-Jährige eine Langzeitwirkung entfaltet. Die Berufswunschverwirklichung scheint ebenfalls eine Rolle zu spielen, wobei unklar ist, wie sich das Zusammenspiel mit dem Identitätsstatus gestaltet.

Insgesamt verweisen diese Ergebnisse auf den Umstand, dass sich die erwarteten Befunde nicht zeigen und kein abschliessendes Urteil gefällt werden kann. In der Diskussion (Kapitel 6) wird dies noch zur Sprache kommen.

### **5.3.3 Exkurs: Statusveränderung als Merkmal beruflichen Erfolgs**

Aufgrund der etwas diffusen Ergebnisse des letzten Kapitels 5.3.2 wird an dieser Stelle ein Exkurs eingeflochten. Das bereits bekannte Modell zur Prädiktion von psychologischem Berufserfolg soll auf das objektive Kriterium der Statusveränderung im Karriereverlauf angewandt

---

<sup>90</sup> Die Interaktion Suchende \* Berufswunschverwirklichung erreicht eine Irrtumswahrscheinlichkeit von  $p < 10\%$ .

werden. Zur Erinnerung: Die Statusveränderung zwischen der ersten Anstellung und der Tätigkeit mit 35 Jahren wurde in drei Kategorien – Statusverlust, Status quo, Statusgewinn – unterteilt (Kapitel 4.2.5.3). Explorativ soll untersucht werden, ob das Zusammenspiel von Berufswunschverwirklichung an der Schwelle I und dem Identitätsstatus als 15-Jährige einen Einfluss auf den objektiven Berufserfolg in Form des Statusanstiegs hat.

**Tabelle 21: Prädiktion von beruflicher Statusveränderung anhand des Identitätsstatus im Jugendalter und der Berufswunschverwirklichung sowie anhand deren Interaktionen**

<i>Prädiktor</i>	<i>Erklärung</i>	<i>Modell A<sup>s</sup>: (n=692)</i>	<i>Modell B<sup>s</sup>: (n=692)</i>	<i>Modell C<sup>s</sup>: (n=692)</i>
<b>Geschlecht</b>	0=Männer; 1=Frauen	b=-.76***, OR=.47	b=-.74***, OR=.48	b=-.74***, OR=.48
<b>Hauptschule</b>	Referenz: Hoch- schulreife	n.s.	n.s.	n.s.
<b>Mittlere Reife</b>	Referenz: Hoch- schulreife	n.s.	n.s.	n.s.
<b>Berufswunschverwirklichung<sup>e</sup></b>	0=nein; 1=ja	n.s.	n.s.	n.s.
<b>Diffuse Identität mit 15</b>	Referenz: Erwor- bene Identität		n.s.	n.s.
<b>Suchende Identität mit 15</b>	Referenz: Erwor- bene Identität		n.s.	n.s.
<b>Festgelegte Identität mit 15</b>	Referenz: Erwor- bene Identität		n.s.	n.s.
<b>Interaktion: Diffuse * Berufs- wunschverwirklichung</b>				n.s.
<b>Interaktion: Suchende * Berufs- wunschverwirklichung</b>				n.s.
<b>Interaktion: Festgelegte * Berufs- wunschverwirklichung</b>				n.s.
<b>Modellgüte: Omnibus-Test</b>		$\chi^2=26.44$ , df=4, ***	$\chi^2=28.74$ , df=7, ***	$\chi^2=30.52$ , df=10, **
<b>Test auf Proportionalität</b>		n.s.	n.s.	n.s.
<b>Nagelkerkes R<sup>2</sup></b>		<b>4.3%</b>	<b>4.7%</b>	<b>5.0%</b>

<sup>s</sup> Referenz ist der Statusverlust

<sup>e</sup> N3-Index zwischen dem Berufswunsch mit 15 Jahren und der ersten Ausbildung (Schwelle I): 0=keine oder eine Übereinstimmung der Dreiercodes; 1=zwei oder drei Übereinstimmungen der Dreiercodes

n.s. = nicht signifikant, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

OR = Odds Ratio

Die ordinale logistische Regression (Tabelle 21) zeigt, dass auch bezüglich dieses objektiven Kriteriums von Berufserfolg das Modell keine grosse Erklärungskraft besitzt.

Einzig die Kontrollvariable Geschlecht entfaltet einen bedeutsamen Effekt hinsichtlich der Statusveränderung während der Phase der Karriereentwicklung: Frauen verfügen über geringere Aufstiegschancen als Männer. Ansonsten erklärt kein Faktor zusätzliche Varianz des Phänomens.

Daraus lassen sich zwei Schlussfolgerungen ziehen:

1. Es liegt nicht an den psychologischen – „soft“ – Merkmalen von Berufserfolg, dass die Prädiktion nicht besser gelingt.
2. Offenbar ist Berufserfolg, unabhängig ob objektiver Statusgewinn oder psychologischer Erfolg, weder durch den frühen beruflichen Identitätsstatus, noch durch die Berufswunschverwirklichung an der Schwelle I bedingt. Andere Grössen haben diesbezüglich offensichtlich eine viel entscheidendere Rolle inne. Dies erstaunt insofern nicht, als dass es nicht Ziel war, Berufserfolg möglichst präzise vorherzusagen, sondern die Thesen 16 und 17 (Seite 93) zu prüfen. In These 18 wird explizit darauf hingewiesen, dass erwartet wird, nur geringe Effektstärken erreichen zu können.

### 5.3.4 Fazit

Die Holland'sche *Kongruenzhypothese* kann in der Langzeitperspektive im Rahmen dieser Daten und anhand der vorliegenden Messinstrumente nicht bestätigt werden. Psychologischer Berufserfolg im Erwachsenenalter, gemessen anhand einer hohen berufsbezogenen Selbstwirksamkeitserwartung, einer ausgeprägten Leistungs- und Weiterbildungsmotivation sowie einer grossen beruflichen Zufriedenheit, wird durch eine Passung zwischen dem eigenen Berufswunsch und einer entsprechenden Berufsausbildung nicht gefördert. Ebenso wenig werden durch Kongruenz die Chancen auf einen späteren Statusgewinn in der Karriereentwicklung erhöht.

Allein eine so genannte produktive, berufsfeldbezogene Karrierekontinuität – ein mittlerer Kontinuitätsgrad – wird tendenziell öfter erreicht, wenn eine Passung zwischen Berufswunsch und der Berufsausbildung besteht. Dieser Befund ist umso interessanter, als dass zusätzliche Auswertungen (Tabelle 47 im Anhang) ergeben, dass die frühe Kongruenz an der Schwelle I allein die produktive Kontinuität, nicht aber die graduelle Kontinuität fördert. Wer den eigenen Berufswunsch im Jugendalter in Form einer adäquaten Ausbildung umzusetzen vermag, variiert im Erwachsenenalter seine Anstellungen produktiver. Hollands (1997) Theorie bedarf in diesem Punkt einer Adaption: Resultante von Kongruenz ist nicht Laufbahnstabilität per se, sondern die produktive Form von Karrierekontinuität, d.h. ein mittlerer Kontinuitätsgrad. Weitere Studien in dieser Richtung wären erwünscht.

Der *berufliche Identitätsstatus im Jugendalter* spielt sowohl für den psychologischen als auch für den objektiven Berufserfolg im Erwachsenenalter keine entscheidende Rolle. Dies ist insofern erfreulich, als dass sich auch eine gewisse Berufswahlunreife nicht in (negativen) Langzeitfolgen niederschlägt. Einzig ein diffuser Identitätsstatus (keine Exploration und keine Entscheidungs-



sicherheit) hat, bezogen auf die produktive Karrierekontinuität, eher ungünstigere Langzeitfolgen und dies unter Kontrolle des Bildungspfads. Interessant ist wiederum, dass sich der diffuse Identitätsstatus in Tabelle 14 nicht auf die graduelle Karrierekontinuität auswirkt. Offenbar ist der Effekt nur auf die produktive Karrierekontinuität wirksam.

Es kann keine *moderierende Wirkung von Identität* auf die Kongruenzhypothese bestätigt werden. Die Interaktionsterme zeigen keinerlei signifikanten Einfluss auf die Merkmale von Berufserfolg. Wiederum muss eine Tendenz erwähnt werden und wiederum bezieht sie sich auf die produktive Karrierekontinuität: Zwar erreicht kein Interaktionsterm das 5%-Signifikanzniveau, aber dennoch verringert die Einführung derselben den Haupteffekt der Berufswunschverwirklichung. Weitere Studien hierzu wären deshalb erwünscht.

*Insgesamt* scheint jedoch die Identität und die frühe Kongruenz keine bedeutsame Rolle für den Berufserfolg zu spielen. Auch wenn allfällige Muster entdeckt werden könnten, kann damit sicherlich nur ein kleiner Teil an Varianz aufgeklärt werden. Es ist anzunehmen, dass andere, eventuell nicht psychologische Einflussgrößen für die eigene Selbstwirksamkeitserwartung, die Motivation und die Zufriedenheit massgeblicher sind, als diejenigen Größen, die Holland (1997) in seiner Theorie als zentral bezeichnet. Welche dies sind, ist jedoch Gegenstand anderer Forschung.

---

## 6 DISKUSSION

## 6.1 Berufsverläufe und ihre Phasen

---

### 6.1.1 Vorbemerkungen

Diese Arbeit trägt den Titel „Berufsverläufe“. Die Laufbahnen wurden in einem weiten Sinne gefasst und von frühen Berufswünschen bis zur hauptberuflichen Tätigkeit im frühen Erwachsenenalter untersucht. Dabei wurde ein schrittweises Vorgehen gewählt, das zunächst rein beschreibend dann zunehmend erklärend die Laufbahnen unter die Lupe nahm.

Um dem Titel dieser Arbeit Rechnung zu tragen, folgt die Diskussion dem zeitlichen Gang der Laufbahnen und trägt sowohl deskriptive als auch konfirmatorische Befunde zu einzelnen Phasen zusammen. Diese sind:

1. Die Entwicklung von Berufsinteressen
2. Die Verwirklichung von Berufswünschen
3. Die Karriere im engeren Sinne

Eine erste kritische Bemerkung findet bereits hier ihren Eingang in die Diskussion. Die Daten der Life-Studie erlauben zwar wertvolle längsschnittliche Analysen über einen Zeitraum von mehr als 20 Jahren. Dennoch können viele Fragen der Laufbahnentwicklungen aufgrund des lebensgeschichtlich frühen Endzeitpunkts der Datenerhebung (35 Jahre) nicht abschliessend beantwortet werden. Eine Weiterführung der Studie wäre deshalb sehr wünschenswert.

### 6.1.2 Die Entwicklung von Berufsinteressen

#### 6.1.2.1 Der Kontinuitätsgrad der Berufsinteressenentwicklung

Welche artikulierten Berufsinteressen herrschen bei 12-Jährigen, welche bei 15-Jährigen vor? Wie stark verändern sich die Berufswünsche zwischen dem 12. und dem 15. Lebensjahr? Diese Fragen lassen sich nun anhand der Ergebnisse beantworten. Zur Charakterisierung der Berufswünsche und -interessen werden die RIASEC-Dimensionen von Holland (1997) in Form von Dreibuchstabencodes verwendet. Als Mass für Veränderung bzw. Kontinuität wird der N3-Index (Jörin Fux, 2005) beigezogen, mit dem der Übereinstimmungsgrad zweier RIASEC-Dreibuchstabencodes quantifiziert werden kann.

In Tabelle 22 sind die Befunde zur *(Dis-)Kontinuität der Berufswunschentwicklung* zusammengetragen.

**Tabelle 22: (Dis-)Kontinuität der Berufswunschentwicklung**

	<i>Berufswunschentwicklung (n=537)</i>
<b>lebensgeschichtlicher Zeitabschnitt</b>	Berufswunsch mit 12 Jahren – Berufswunsch mit 15 Jahren
<b>Beschreibung der Berufswunschentwicklung</b>	27% wechseln ihren Berufswunsch zwischen 12 und 15 praktisch komplett. 46% bleiben zwei von drei RIASEC-Dimensionen treu. 27% bleiben ihrem Dreiercode komplett treu.
<b>Kurzformel<sup>s</sup></b>	27 – 46 – 27 Prozent
<b>Prädikat</b>	mittelstarker Kontinuitätsgrad

<sup>s</sup> Bezieht sich auf die gerundeten Häufigkeiten aus Abbildung 19

Interessanterweise verändert sich der Berufswunsch bei gut einem Viertel der Befragten zwischen 12 und 15 Jahren nicht. Sie haben offenbar schon frühzeitig ihr Wunschberufsfeld gefunden und halten daran fest. Weitere 46% bleiben zwei von drei Dimensionen treu, d.h. ihr Berufsinteresse verändert sich zwar bis Ende der obligatorischen Schulzeit, aber gewisse Grundpfeiler sind bereits im Alter von 12 Jahren vorhanden. Nur gut ein Viertel der Befragten verändert seinen Berufswunsch zwischen 12 und 15 Jahren substantiell.

Dieser Befund ist insofern überraschend, als dass intuitiv angenommen wird, dass sich Berufsinteressen in diesem Alter noch sehr variabel zeigen. Es wird vermutet, dass die starke Kontinuität aus ihrer Definition entstanden ist: Werden Berufsinteressen auf Ebene von RIASEC-Dimensionen miteinander verglichen, erfolgt relativ grosse Interessenkonstanz. Dies zeigt sich auch in anderen Studien, die Interessenstabilität anhand der Holland-Dimensionen untersucht haben (z.B. Douglas Low et al., 2005; Helwig, 2003; Swanson, 1999). Helwig (2003) berichtet beispielsweise von 37% Kontinuität zwischen dem 10. und dem 12. Lebensjahr. Werden sich hingegen Berufsbezeichnungen (z.B. PhysiotherapeutIn und AugenoptikerIn<sup>91</sup>) gegenübergestellt, so wie es im Alltag gemacht wird, resultiert ein Bild von grossem Wandel. Diese Definitionsfrage wird in den abschliessenden Schlussfolgerungen noch ausführlicher diskutiert (Kapitel 6.3.4).

Der Befund kann gleichwohl als solcher interpretiert werden: Offenbar wissen bereits 12-Jährige grossenteils, welches ihre Berufsinteressen sind und zu welchen Tätigkeitsaspekten sie sich hingezogen fühlen.

<sup>91</sup> Beides EIS-Berufe

### 6.1.2.2 Bedingungs- und Einflussfaktoren der Kontinuitätsunterschiede

Werden die Ergebnisse aus Kapitel 5.2 herangezogen, lassen sich einzelne *Einflussfaktoren* erkennen, die ein Festlegen der eigenen Berufsinteressen beschleunigen bzw. verlangsamen.

So wissen Männer oftmals früher als Frauen, welche Berufscharakteristika sie interessieren. Sie halten beständiger an ihrem frühen Berufswunsch fest. Fend (1991) beobachtete, dass Mädchen häufig Freizeitbeschäftigungen pflegen, die sich schlecht in Berufe überführen lassen (z.B. Reiten), wohingegen Hobbies von Jungen näher an tatsächlichen Berufstätigkeiten angelehnt sind (z.B. am Mofa oder Velo werkeln). Knaben können durch diese besseren Explorationsgelegenheiten ihre Interessen offenbar früher ausbilden. Den geschlechtsspezifischen Differenzen widmet sich abschliessend das Kapitel 6.3.2.

Unter Kontrolle des Geschlechtseffektes und des Bildungsniveaus<sup>92</sup> zeigt sich theoriekonform, dass der Identitätsentwicklungsstand eine massgebliche Einflussgrösse für die Berufswunschentwicklung ist: Befragte, denen als 15-Jährige ein diffuser Identitätsstatus attestiert wird, verändern ihre Berufswünsche in den Jahren zuvor deutlich mehr als ihre Peers mit erworbener Identität. Umgekehrt halten Befragte, die im Alter von 15 Jahren als Festgelegte gelten, tatsächlich in den Jahren zuvor überzufällig stark an ihrem Wunschberufsfeld fest. Diese Ergebnisse validieren zum einen die Unterschiedlichkeit der vier Identitätsstadien von Marcia (1999a). Zum andern entspricht der Befund, dass eine erworbene Identität mit konsistenteren Berufsinteressen einhergeht als ein diffuser Identitätsstatus, bekannten Forschungsergebnissen (z.B. Holland et al., 1980) und belegt die Bedeutsamkeit der Identität für den Berufswahlprozess.

Die Relevanz der Identitätsentwicklung wird zudem indirekt durch den Befund gestärkt, dass keine weiteren personalen Ressourcen (Intelligenz, Selbstwirksamkeit, Handlungskontrolle, Begabungsselbstbild) unter Kontrolle von Geschlecht und Bildungsstand einen Einfluss auf die Interessenentwicklung haben. Dies ist relativ überraschend, da ausgehend vom Fend'schen Modell der Problembewältigung (2001) angenommen wurde, dass personale Ressourcen an der Interessenentwicklung beteiligt wären. Zudem weisen empirische Studien Bezüge von Berufsinteressen zu Persönlichkeitsmerkmalen (Larson et al., 2002), zu Selbstwirksamkeitsüberzeugungen (Bandura, Barbaranelli, Caprara & Pastorelli, 2001) sowie zu überfachlichen Kompetenzen (Bieri Buschor & Forrer, 2005) nach. Der negative Befund in der vorliegenden Arbeit könnte daher rühren, dass die Interessenkontinuität und nicht die inhaltliche Ausrichtung derselben fokussiert wurde. Von eher erfolglosen Versuchen, interindividuelle Interessenstabilität zu präzisieren, berichten u.a. auch Schomburg und Tokar (2003) oder Swanson (1999), letztere aufgrund einer Metaanalyse. Wie schwierig es ist Interessenkontinuität vorherzusagen bezeugt

---

<sup>92</sup> Das Bildungsniveau hat bezogen auf die Interessenentwicklung keinen Einfluss, wird jedoch kontrolliert.

zudem der vorliegende Befund, dass sich insgesamt nur knapp 5% der Varianz der Interessenentwicklung erklären lassen. Weitere Forschung hierzu wäre vielversprechend.

Die Identitätsentwicklung ist demnach, neben dem Geschlecht, die einzige personale Einflussgrösse. Dies verweist auf eine bedeutsame Stellung der Identitätsentwicklung bezogen auf die Berufswahlphase. Ihre Rolle wird in den Schlussfolgerungen in Kapitel 6.3.3 vertieft diskutiert.

Es lohnt sich darüber hinaus einen Blick auf die *inhaltliche Dimension der Berufsinteressen* und ihre Bedeutung für die Entwicklung derselben zu werfen. Dazu werden die frühen und späten Berufswünsche anhand der Auftretenshäufigkeiten der einzelnen Interessendimensionen charakterisiert. Tabelle 23 fasst die Ergebnisse aus Kapitel 5.1.3.2 zusammen (vgl. zudem Tabelle 34 im Anhang).

**Tabelle 23: Charakterisierung der Berufswünsche**

	<i>Berufswunsch mit 12 Jahren (n=579)</i>	<i>Berufswunsch mit 15 Jahren (n=943)</i>	<i>Veränderung in Prozent</i>
<b>Realistic</b> handwerklich-technisch	58.2%	56.2%	-2.0%
<b>Investigative</b> untersuchend-forschend	41.8%	39.3%	-2.5%
<b>Artistic</b> kreativ-künstlerisch	34.7%	31.6%	-3.1%
<b>Social</b> erziehend-pflegend	65.3%	57.1%	-8.2%
<b>Enterprising</b> führend-verkaufend	54.6%	62.7%	+8.1%
<b>Conventional</b> ordnend-verwaltend	45.4%	52.8%	+7.4%
<b>Rangfolge</b>	<b>SRE-CIA</b>	<b>ESR-CIA</b>	

Die ersten vier aufgeführten Dimensionen (RIAS) erfahren von den Befragten im Alter von 12 Jahren leicht mehr Zuspruch als im Alter von 15 Jahren, wobei die Differenz nur bezogen auf die Eigenschaft Social eine massgebliche Grösse (-8.2%) erreicht. Dagegen beinhalten die späten Berufswünsche im Gegensatz zu den frühen häufiger die Eigenschaften Enterprising und Conventional. Da letztere beide Dimensionen in der Tätigkeitslaufbahn, wie später gezeigt wird, eine gewichtige Rolle spielen, kann geschlossen werden, dass der spätere Berufswunsch diese Realität teilweise schon vorwegnimmt und sich die Berufswunschentwicklung auf die Arbeitsmarktbedingungen ausrichtet. Die Berufswahl als Annäherungsprozess an die Realität des Arbeitsmarktes wird aus berufssoziologischer Sicht bereits seit längerem thematisiert (z.B. Heinz, 1995; Pollmann, 1993).

### **6.1.2.3 Bilanzierende Zusammenfassung und Ausblick**

*Weitere Forschung* zur Entwicklung von Berufswünschen im Jugendalter wäre wertvoll. Es gelingt mit den eingesetzten Faktoren nur minimal die interindividuelle Variabilität hinsichtlich der Interessenstabilität zu erklären. Es zeigt sich, dass der Stand der Identitätsentwicklung über eine gewisse Aussagekraft verfügt. Dieser theoriekonforme Befund ist vielversprechend und weitere Studien zum Timing von Identitäts- und Berufsinteressenentwicklung sollten den eingeschlagenen Weg weiterverfolgen.

Zudem scheint es bedenkenswert die These der zunehmenden Realitätsnähe, die aufgrund der Häufigkeitszunahme der Dimensionen E und C im späten Berufswunsch formuliert wurde, zu prüfen. Welche Gruppe hält an ursprünglichen Berufsinteressen fest und welche orientiert sich an den Bedürfnissen und Gelegenheiten des Arbeitsmarkts? Aus den vorliegenden Ergebnissen kann dazu keine Antwort gegeben werden. Weder Bildungsstand noch Intelligenz zeigen einen Einfluss und der Geschlechtseffekt kann nicht dahingehend interpretiert werden, weil sich die Berufswünsche von Männern und Frauen eigens in den beiden relevanten Dimensionen E und C nur minimal unterscheiden.

## **6.1.3 Vom Wunsch zur Wirklichkeit**

### **6.1.3.1 Der Verwirklichungsgrad von Berufswünschen**

In dieser Arbeit gilt ein Berufswunsch dann als verwirklicht, wenn die spätere Berufstätigkeit im präferierten Berufsfeld (RIASEC-Dreibuchstabencode) ausgeübt wird. Diese Definition lehnt sich an Holland (1996) an (Kapitel 2.4.2) und wird operational durch den mittels N3-Index bestimmten Übereinstimmungsgrad zweier Dreibuchstabencodes gefasst (Kapitel 4.2.4.2).

Die Berufswunschverwirklichung wird dabei unter drei zeitlichen Perspektiven betrachtet: Mit einem eher kurzfristigen Blick wird die Wahl eines Ausbildungsberufes mit dem ursprünglichen Berufswunsch verglichen. Die mittelfristige Perspektive kontrastiert die erste Anstellung nach der Berufsausbildung mit dem ursprünglichen Berufswunsch. In einer eher längerfristigen Sichtweise wird zuguterletzt die spätere hauptberufliche Tätigkeit im Alter von 35 Jahren dem Berufswunsch als 15-Jährige gegenübergestellt.

Die Verwirklichung der Berufswünsche wird in Kapitel 5.1.4 beschrieben. Die drei Perspektiven der Berufswunschrealisierung und ihre Merkmale sind in Tabelle 24 zusammengestellt.

**Tabelle 24: Verwirklichung des Berufswunsches**

	<i>kurzfristig (n=897)</i>	<i>mittelfristig (n=911)</i>	<i>langfristig (n=844)</i>
<b>lebensgeschichtlicher Zeitabschnitt</b>	Berufswunsch mit 15 Jahren – erste Berufsausbildung	Berufswunsch mit 15 Jahren – erste hauptberufliche Anstellung	Berufswunsch mit 15 Jahren – Berufstätigkeit mit 35 Jahren
<b>Beschreibung der Berufswunschverwirklichung</b>	26% machen eine Lehre bzw. eine Berufsausbildung, die ihrem Berufswunsch nicht entspricht.  42% bleiben zwei von drei RIASEC-Dimensionen treu. 32% bleiben ihrem Dreiercode komplett treu.	27% finden eine erste Anstellung in einem Berufsfeld, das sich praktisch komplett von ihrem Berufswunsch unterscheidet.  44% bleiben zwei von drei RIASEC-Dimensionen treu. 29% bleiben ihrem Dreiercode komplett treu.	26% arbeiten mit 35 in einem Berufsfeld, das sich praktisch komplett von ihrem Berufswunsch unterscheidet.  50% bleiben zwei von drei RIASEC-Dimensionen treu. 24% bleiben ihrem Dreiercode komplett treu.
<b>Kurzformel<sup>§</sup></b>	26 – 42 – 32 Prozent	27 – 44 – 29 Prozent	26 – 50 – 24 Prozent
<b>Prädikat<sup>£</sup></b>	mittelstarker Verwirklichungsgrad	mittelstarker Verwirklichungsgrad	mittlerer Verwirklichungsgrad

<sup>§</sup> Bezieht sich auf die gerundeten Häufigkeiten aus Abbildung 19 und aus Abbildung 20

<sup>£</sup> Beruht auf geprüften und signifikanten Kontinuitätsunterschieden (vgl. Kapitel 5.1.4.2)

Die *kurzfristige Perspektive* umfasst den Übergang vom Berufswunsch in die Lehre bzw. Berufsausbildung. Er ist durch einen mittelstarken Verwirklichungsgrad gezeichnet, der dadurch zustande kommt, dass ein Teil der Befragten noch in einem Suchprozess steckt, während ein anderer Teil sich bereits für einen bestimmten Berufsweg entschieden hat und diesen auch beschreitet. Die beiden Gruppen halten sich ungefähr die Waage, wobei der leicht grössere Teil den Berufswunsch verwirklicht.

In der *mittelfristigen Betrachtungsweise*, bei der die erste hauptberufliche Anstellung nach Abschluss der Berufsausbildung dem ursprünglichen Berufswunsch gegenübergestellt wird, zeigt sich ein praktisch identisches Bild. Auch hier kann von einem mittelstarken Verwirklichungsgrad des Berufswunsches gesprochen werden.

Durch den *längerfristigen Blick* wird ersichtlich, dass auch im frühen Erwachsenenalter noch ein substanzieller Anteil der Befragten im ursprünglich angestrebten Berufsfeld tätig ist. Der Anteil ist verglichen mit den beiden kürzeren Perspektiven allerdings gesunken (von rund 30% auf 23%). Dieser Unterschied ist signifikant (Kapitel 5.1.4.2), so dass das Prädikat „mittlere Berufswunschverwirklichung“ vergeben wird. Der Einfluss des Berufswunsches nimmt mit zunehmender Laufbahn ab.

*Insgesamt* ist der Verwirklichungsgrad des im Alter von 15 Jahren geäußerten Berufswunsches erstaunlich hoch. Obschon sich zeigt, dass berufliche Neuorientierungen mit zunehmender Dauer der Berufslaufbahn häufiger werden, arbeitet mit 35 Jahren immer noch 25% der Befragten exakt in demjenigen Berufsfeld, das sie sich mit 15 Jahren ausgesucht haben und nur ein Viertel



kommt substanziell von der ursprünglichen Berufsplanung ab. Der Berufsfindung in der Adoleszenz kommt demnach eine wichtige Stellung hinsichtlich des weiteren Fortgangs der Berufslaufbahn zu, was auch Befunden anderer Studien entspricht (Baethge et al., 1989; Konietzka, 1999; McLaughlin & Tiedeman, 1974). Zudem verweist der Befund analog zur Einzelfallstudie von Miller (2002) darauf, dass sich der Berufswunsch möglicherweise nicht ganz, aber zumindest zu einem substanziellen Teil verwirklicht. Der Ansatz Laufbahnkontinuität nicht als Entweder-oder-Frage anzugehen, sondern graduell verschiedene Realisierungsstufen zu differenzieren, ist vielversprechend.

Es geht vor dem Hintergrund der Passungsthese der psychologischen Trait-Faktor-Theorien nicht darum, ob jemand über längere Zeit exakt im selben Beruf bestehen bleibt. Dies ist im heutigen Zeitalter schneller und häufiger Veränderungen und erhöhter Mobilität keineswegs eine normative Vorgabe. Aus psychologischer Sicht ist jedoch eine Teilverwirklichung zentraler Interessen und Persönlichkeitsaspekte, wie sie sich in den Ergebnissen dieses Beitrags zeigt, durchaus wünschenswert.

#### **6.1.3.2 Verwirklichungsasymmetrie nach Berufscharakteristika**

Trotz insgesamt hohem Verwirklichungsgrad lassen sich nicht alle Berufswünsche gleich wahrscheinlich realisieren. Es zeigt sich in den Ergebnissen eine Asymmetrie zwischen präferierten Berufscharakteristika und deren faktischer Präsenz im Tätigkeitsmarkt (Kapitel 5.1.3.2).

Die *Asymmetrie von Berufswunschphase und faktischer Tätigkeitslaufbahn* lässt sich folgendermaßen beschreiben: In der Phase, in der „Beruf“ erst in der Vorstellung der Jugendlichen existiert, interessieren sich Jugendliche zwar nicht für alle Berufsfelder gleichermassen, dennoch finden sämtliche Holland-Dimensionen noch mehr oder weniger Zuspruch. Ab dem Übertritt in die Berufslaufbahn im engeren Sinne zeigt sich, dass einzelne Holland-Charakteristika zunehmend seltener werden und andere immer häufiger auftreten. Es tritt mit der Zeit eine Art Scheinereffekt auf.

Insbesondere die Dimensionen Artistic (kreativ-künstlerisch), die bereits bei den Berufswünschen eher selten auftritt, charakterisiert ausgeübte, berufliche Tätigkeiten nur vereinzelt. Ein vergleichbares Phänomen tritt beim Berufsfeldcharakteristikum Realistic (handwerklich-technisch) auf: In den Berufswünschen stehen solche Berufe sogar relativ weit oben auf der Beliebtheitsskala, wohingegen sie in der bestehenden Tätigkeitswelt eher selten sind. Es muss daher eine Gruppe von Menschen geben, die sich als Jugendliche zu Wirkungskreisen mit künstlerisch-kreativem Flair bzw. zu handwerklich-technischen Berufen hingezogen fühlen und die als Erwachsene keine derartigen Tätigkeiten ausüben bzw. ausüben können. Umgekehrt träumen

relativ wenige Jugendliche von ordnend-verwaltenden Beschäftigungen (Conventional-Berufen), obwohl gerade diese Klasse von Tätigkeiten im Arbeitsmarkt sehr gefragt ist. Es existiert demnach auf der anderen Seite eine Gruppe von Menschen, die Berufstätigkeiten ausüben, die sie – zumindest im Jugendalter – nicht interessieren.

Einen passenden Beruf zu finden – passend im Sinne der psychologischen Kongruenztheorien – ist offenbar trotz der grossen Verwirklichungsrate keine Selbstverständlichkeit. Diese Asymmetrien finden sich auch in anderen Studien: Jörin Fux (2005) zeigt, dass hinsichtlich der drei Dimensionen Realistic, Artistic und Conventional signifikante Abweichungen von Interessentypus und Berufsumwelt bei Berufstätigen auftreten. Herzog, Neuenschwander und Wannack (2006) bestätigen die Zunahme der Dienstleistungsberufe bei gleichzeitiger Reduktion des Industriesektors und schlussfolgern, dass in Zukunft Jugendliche mit Interesse an administrativen und dienstleistungsorientierten Tätigkeitsfeldern einen Vorteil haben werden. Umso deutlicher wird, dass auch der Arbeitsmarkt und nicht die Interessen alleine die Berufswahl und Berufswege steuert. In künftigen Forschungen lohnt es sich deshalb, die unterschiedlichen Berufsfelder und Interessendimensionen zu differenzieren, da sie mit unterschiedlichen Verwirklichungswahrscheinlichkeiten einhergehen.

### **6.1.3.3 Weitere Bedingungen der Berufswunschrealisierung**

Neben den unterschiedlichen Verwirklichungswahrscheinlichkeiten nach inhaltlicher Ausrichtung des Berufswunsches, zeigen sich weitere Einflussfaktoren als unterstützend bzw. hemmend (vgl. Kapitel 5.2).

*Erstens* erweisen sich die Berufswünsche von Männern in der kurzfristigen Perspektive (Berufswunschverwirklichung gemessen am Ausbildungsberuf) handlungsrelevanter als diejenigen der Frauen. Die Effekte sind zwar klein, doch signifikant und entsprechen anderen Befunden (z.B. Konietzka, 1999). Die Asymmetrie zwischen präferierten Berufsfeldern und dem Angebot im Arbeitsmarkt ist denn bei Frauen auch grösser als bei Männern (Kapitel 5.1.3.4). Diese Beobachtung und der bereits berichtete Befund von Fend (1991) greifen ineinander: Jungen haben nach Fend (1991) berufsverwandtere Hobbies als Mädchen, weswegen sie früher konkrete und umsetzbare Berufsinteressen ausbilden. Den geschlechtsspezifischen Besonderheiten wird eine vertiefte Diskussion in Kapitel 6.3.2 gewidmet. In der langfristigen Perspektive der Berufswunschrealisierung finden sich keine Geschlechtsunterschiede mehr. Der Grund hierfür liegt in der späteren flexibleren Karrieregestaltung der Männer, so dass sie trotz anfänglich grösserer Berufswunschtreue in der Gesamtbilanz in ähnlichem Umfang ihre Berufsziele realisieren wie Frauen.

*Zweitens* variiert die Berufswunschverwirklichung deutlich nach Bildungsniveau: Je höher der Schulabschluss, desto seltener wird der ursprüngliche Berufswunsch umgesetzt (kurzfristig und langfristig). Wie andere Studien zeigen (z.B. Herzog et al., 2004, 2006) ist vermutlich die unterschiedlich lange Verweildauer im Bildungssystem der dahinterliegende Wirkfaktor. Bei Befragten, die das Abitur anstreben, ist der im Alter von 15 Jahren geäußerte Berufswunsch unbedeutender, da er zeitlich weit vor dem Übergang in die Berufswelt formuliert wird. Eine weitere Ursache könnte die grössere Bandbreite an Ausbildungsmöglichkeiten (Universität, Fachhochschule, Lehre etc.) sein, über die AbiturientInnen im Vergleich zu Befragten, die einen Hauptschulabschluss erworben haben, verfügen. Je mehr Optionen vorhanden sind, desto grösser ist die Wahrscheinlichkeit ein ursprünglich gefasstes Berufsziel zu revidieren. Das Thema Bildungseffekte wird in Kapitel 6.3.2 abschliessend diskutiert.

*Drittens* beeinflusst der Identitätsstatus mit 15 Jahren die Berufswunschverwirklichung sowohl kurzfristig als auch langfristig. Dies ist theoriekonform und entspricht anderen empirischen Studien (z.B. Seifert et al., 1987). Unter Kontrolle von Bildungsniveau und Geschlecht gelangen so genannt diffuse Jugendliche signifikant seltener als ihre AlterskollegInnen mit erworbener Identität in einen Ausbildungsberuf, der ihrem Berufswunsch entspricht. Offenbar ist der diffuse Identitätsstatus im Alter von 15 Jahren nicht nur Resultante eines längeren Bildungspfad (vgl. Kapitel 5.1.2), sondern ein spezifisch personales Merkmal. Befragte, die dieses Entwicklungsmerkmal tragen, benötigen mehrere Schritte, um zu „ihrem“ Berufsfeld zu gelangen. Sie unterscheiden sich in der langfristigen Perspektive nicht mehr von ihren Peers mit erworbener Identität, was darauf verweist, dass ihre Laufbahnentwicklung nur anfänglich durch grössere Diskontinuität gekennzeichnet ist. In der langfristigen Perspektive tritt ein Effekt eines im Jugendalter festgelegten Identitätsstatus ans Licht: Jener führt überzufällig zu einer grösseren langfristigen Berufswunschrealisierung im Vergleich zu einer erworbenen Identität. Wiederum sind die Effekte zwar klein, aber erneut besitzt allein der Identitätsstatus und keine weitere personale Ressource<sup>93</sup> eine Erklärungskraft hinsichtlich der Berufswunschverwirklichung. Die mangelnde Erklärungskraft der personalen Ressourcen erstaunt in Anbetracht des Fend'schen Modells und empirischer Befunde (z.B. Herzog et al., 2004) erneut. Eine Ursache könnte darin liegen, dass mittels der erhobenen Daten nicht unterschieden werden kann, ob die Berufswunschverwirklichung bzw. die Abkehr vom Berufsziel gewählt oder forciert ist.

*Viertens* wurde in der langfristigen Perspektive untersucht, ob Ereignisse im Erwachsenenalter eine Berufswunschverwirklichung eher unterstützen oder verhindern. Es zeigt sich, dass Befragte, deren Berufstätigkeit zwischen erster Anstellung und derjenigen mit 35 Jahren weder einen Statusverlust noch –gewinn zu verzeichnen hat, häufiger im Berufsfeld ihres ursprüngli-

---

<sup>93</sup> Intelligenz, Selbstwirksamkeit, Handlungskontrolle, Begabungsselbstbild

chen Wunsches arbeiten. Karriereaufstieg ist demnach einer längerfristigen Berufswunschverwirklichung diametral entgegengesetzt. Dieses Ergebnis zeigt sich zudem in den Analysen aus Kapitel 5.1.4.2, die darlegen, dass eine späte Berufsfeldmodifikation nicht der nachträglichen Verwirklichung des Berufswunsches, sondern der Karriereentwicklung dient. Da keine Befunde aus anderen Studien hierzu bekannt sind, wären neue Forschungsarbeiten wünschenswert.

#### **6.1.3.4 Die Bedeutung der Berufswunschverwirklichung**

In Kapitel 5.3 wurde die Frage nach dem Einfluss der kurzfristigen Berufswunschverwirklichung, die als Ausdruck von Kongruenz zwischen Persönlichkeits- und Berufsumwelttypus verstanden werden kann, auf den späteren psychologischen Berufserfolg untersucht. Letzterer wurde anhand mehrerer berufsbezogener Indikatoren gefasst: durch eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung, eine grosse Leistungsmotivation, eine ausgeprägte berufliche Weiterbildungsbereitschaft, durch Zufriedenheit mit Beruf und Arbeitsstelle sowie durch eine produktive Karrierekontinuität<sup>94</sup>. Zudem wurde ein Merkmal objektiven Berufserfolgs (beruflicher Statusgewinn) als Zusatzinformation beigezogen.

Ob eine dem Berufswunsch entsprechende Ausbildung gemacht wird, bewirkt keinerlei Variation hinsichtlich der Selbstwirksamkeit, der Leistungsmotivation, der Weiterbildungsbereitschaft, der Zufriedenheit<sup>95</sup> oder des Statusgewinns im frühen Erwachsenenalter. Einzig eine produktive Karrierekontinuität im Erwachsenenalter tritt nach einer Berufswunschverwirklichung an der Schwelle I häufiger auf. Dieser Haupteffekt wird allerdings nach Einführung des beruflichen Identitätsstatus mit 15 Jahren unsignifikant, so dass theoriekonform eine Moderation als Erklärung nahe liegt. Kongruenz zwischen Persönlichkeit und Berufsumwelt scheint längerfristig nachweislich zu einer produktiven Karrierestabilität zu führen, was zusätzlich durch den Identitätsentwicklungsstand zum Zeitpunkt der Berufswahl qualifiziert wird. Ansatzweise können somit die Holland'schen Annahmen bestätigt werden, was anderen Untersuchungen ebenfalls gelingt (Meeus, 1993; Vondracek et al., 1995).

Die bisher nur dürftig untersuchte Moderatorthese von Holland (1997) erfährt jedoch auch in dieser Arbeit nur bedingt Bestätigung. Es zeigt sich deutlich, dass weder die Kongruenz bei der

---

<sup>94</sup> sehr produktiv = mittlere Kontinuität / produktiv = schwache Kontinuität / unproduktive Kontinuität = starke Kontinuität (vgl. Kapitel 5.3.1.1).

<sup>95</sup> Das Modell zur beruflichen Zufriedenheit erfüllt die Anforderungen an die Modellgüte nicht, weswegen es inhaltlich nicht interpretiert werden kann (Kapitel 5.3.2.2). Das theoretisch hergeleitete Modell passt offenbar nicht zur empirischen Realität.

Berufswahl noch der zeitgleiche Identitätsstatus Folgen hinsichtlich späterer, erfolgsrelevanter Merkmale haben.

Die diffuse Befundlage könnte mehrere Ursachen haben.

Zum einen wurde in der vorliegenden Arbeit die Kongruenz zwischen Persönlichkeits- und Umwelttypus bei der Berufswahl mittels einer Proxy-Variablen operationalisiert: Mangels Interessenmessung wurden die im Berufswunsch artikulierten Neigungen herangezogen und als Persönlichkeitstypus eingesetzt. Dieses Vorgehen hat zwar eine gewisse Legitimität (vgl. Kapitel 5.3.2.1), führt jedoch eventuell aufgrund seiner relativen Ungenauigkeit zum Ausbleiben von Effekten.

Zum anderen wurde der psychologische Berufserfolg als abhängige Variable durch eine Vielzahl Einzelindikatoren unterschiedlicher Skalenniveaus gefasst. Daraus ergaben sich zwei Schwierigkeiten: Erstens konnte kein einheitliches multivariates Verfahren gewählt werden, sondern es mussten mehrere Modelle separat berechnet werden. Zweitens besitzen die einzelnen Indikatoren unterschiedliche Messqualität. So erwies sich die aus zwei Einzelitems gebildete Skala „berufliche Zufriedenheit“ nicht normalverteilt, weswegen sie in Quartile unterteilt wurde.

Zudem darf der relativ lange Zeithorizont nicht ungenannt bleiben. Zwischen dem 15. und dem 35. Altersjahr verändert sich in verschiedenen Lebensbereichen und in der Laufbahn so viel, dass die Holland'sche Kongruenz- und Moderatorenthesen wahrscheinlich um weitere Einflussgrößen ergänzt werden müssten. Berufserfolg hängt offenbar wesentlich von anderen Größen ab, was andere Forschungsgruppen bereits deklarierten (z.B. Spokane et al., 2000). Es bedarf deshalb an Forschung, die neben personbezogenen Faktoren auch Umwelteinflüsse in stärkerem Ausmass einzubeziehen vermag.

Dass weder die Kongruenzthese, noch die Moderatorannahme von Holland (1997) eindeutig gestützt werden, entspricht allerdings auch Befunden anderer Untersuchungen (Carson & Mowesian, 1993; Leung, 1998). Inhaltlich interpretiert, lässt dieser negative Befund durchaus optimistische Deutungen zu: So führen anscheinend mehrere Wege zu psychologischem Berufserfolg.

#### **6.1.3.5 Kurzzusammenfassung und Empfehlungen**

Der im Alter von 15 Jahren genannte Berufswunsch erweist sich als handlungsleitend bis ins frühe Erwachsenenalter hinein. Berufswünsche werden zwar meist nicht exakt weiterverfolgt, doch spiegeln sich darin Präferenzen hinsichtlich bestimmter Tätigkeitscharakteristika, die mehr-

heitlich stabil den weiteren beruflichen Werdegang begleiten. In Anbetracht dieses Befundes lassen sich zwei Empfehlungen ableiten: Zum einen gilt es Berufswünsche Jugendlicher ernst zu nehmen und zum anderen lohnt es sich, die Frage nach der Verwirklichung von Berufswünschen differenzierter anzugehen als mit einer simplen Entweder-oder-Frage. Weitere Schlussfolgerungen hierzu folgen in Kapitel 6.3.4.

Künstlerisch-kreative und handwerklich-technische Berufstätigkeiten kommen auf dem Arbeitsmarkt seltener vor als in den Berufswünschen. Umgekehrt übersteigen die ordnend-verwaltenden Berufsangebote die interessengesteuerte Nachfrage. Kompromisse sind während der Berufswahl notwendig. Möglicherweise werden sich die Berufswünsche in Zukunft vermehrt darauf ausrichten. Künftige Forschung zu Berufsinteressen heutiger Jugendlicher wäre spannend.

Neben der unterschiedlichen Verweildauer im Schulsystem gilt es insbesondere die Identitätsentwicklung mit gebührender Aufmerksamkeit zu verfolgen. Es hat sich gezeigt, dass Jugendliche unterschiedlich reif für die anstehende Berufswahl sind, wobei mit dem Stichwort der „Reife“ in dieser Arbeit der Entwicklungsstand der eigenen beruflichen Identität und nicht der Wissensstand bezüglich des Berufssystems gemeint ist. Deshalb würde es sich lohnen darüber nachzudenken, wie jenen Jugendlichen eine längere Moratoriumsphase gewährt werden kann, die einer solchen bedürfen. Übergangslösungen, wie sie heutzutage angeboten werden (z.B. 10. Schuljahr) sollten neben den Informationen zur Arbeitswelt und zur Berufslandschaft v.a. Freiraum und Anregung für die individuelle Identitätsentwicklung bieten. Aus diesen Überlegungen heraus gewinnen manche etwas aus der Mode gekommenen Zwischenlösungen wie z.B. das Welschlandjahr oder Au-pair-Einsätze neue Attraktivität.

Die Berufswunschverwirklichung, d.h. die Idee der frühen Passung zwischen Persönlichkeit und Berufstätigkeit zeigt sich jedoch für den späteren Karriereverlauf nicht als massgeblich bedeutsam. Spätere Erfolgsfaktoren wie die berufliche Selbstwirksamkeitserwartung oder die Leistungsmotivation sind davon gänzlich unabhängig. Ein längerfristig allzu starres Verharren im ursprünglich gewählten Berufsfeld ist dem beruflichen Statusgewinn sogar entgegengesetzt. Da sich allerdings ein günstiger Einfluss hinsichtlich einer späteren produktiven Karrierestabilität zeigt, ist wahrscheinlich ein mittlerer Verwirklichungsgrad empfehlenswert.

## 6.1.4 Die Karriere

### 6.1.4.1 Die starke Kontinuität bis zum Alter von 35 Jahren

Unter berufsfeldbezogener Kontinuität wird in dieser Arbeit – analog zur Berufswunschverwirklichung – das Verbleiben in einem Berufsfeld (RIASEC) verstanden. Sie lässt sich in zwei Phasen beschreiben. Die erste Karrierephase umfasst den Übergang von der Berufsausbildung in eine erste hauptberufliche Anstellung und die zweite die Karriereentwicklung zwischen erster Anstellung und Berufstätigkeit mit 35 Jahren. Die beiden Phasen und ihre Merkmale sind in Tabelle 25 zusammengefasst.

**Tabelle 25: Kontinuitätsphasen in der Berufslaufbahn**

	<i>Phase I (n=966)</i>	<i>Phase II (n=916)</i>
<b>Lebensgeschichtlicher Zeitabschnitt</b>	Berufsausbildung – erste hauptberufliche Anstellung	erste hauptberufliche Anstellung – Berufstätigkeit mit 35 Jahren
<b>Beschreibung der Kontinuität</b>	8% üben eine erste Stelle aus, die ihrem Ausbildungsberuf praktisch nicht entspricht. 23% üben eine erste Stelle aus, die ihrem Ausbildungsberuf in zwei von drei Dimensionen entspricht. 69% üben eine erste Stelle aus, die exakt ihrer Ausbildung entspricht.	13% wechseln in ihrer Tätigkeitslaufbahn das Berufsfeld praktisch komplett. 38% bleiben zwei von drei RIASEC-Dimensionen in dieser Phase treu. 49% bleiben in dieser Phase ihrem Dreiercode komplett treu.
<b>Kurzformel<sup>s</sup></b>	8 – 23 – 69 Prozent	13 – 38 – 49 Prozent
<b>Prädikat<sup>f</sup></b>	sehr starke Kontinuität	starke Kontinuität

<sup>s</sup> Bezieht sich auf die gerundeten Häufigkeiten aus Abbildung 19

<sup>f</sup> Beruht auf geprüften und signifikanten Kontinuitätsunterschieden (vgl. Tabelle 13)

Die *erste Phase* bezieht sich auf die Transition von der Ausbildung in den Stellenmarkt. Dieser Übergang wird durch eine sehr starke berufsfeldbezogene Kontinuität charakterisiert. ArbeitgeberInnen stützen sich wahrscheinlich bei der Selektion berufsunerfahrener Stellenanwärter/-innen auf deren Ausbildungsdiplome ab. Es ist deshalb anzunehmen, dass Quereinstiege in dieser frühen Karrierephase selten sind. Zudem wird die Motivation, den erlernten Beruf zunächst einmal auszuüben und Erfahrungen zu sammeln, entsprechend gross sein. Dies könnte eine weitere Erklärung für die sehr ausgeprägte Berufsfeldtreue bei der genannten Transition sein. Vergleichbare Forschungsbefunde aus anderen Studien liegen leider nicht vor.

Die *zweite Phase* gibt die Tätigkeitslaufbahn oder mit anderen Worten die Karriereentwicklung wieder. Diese kennzeichnet sich durch eine starke Berufsfeldkontinuität. In der Zürcher Längsschnittuntersuchung (Schellenberg & Schallberger, 2003) zeigt sich zwischen dem 19. und 36. Lebensjahr ebenfalls eine ausgeprägte berufliche Kontinuität: 50% der Berufstätigen arbeiten während des gesamten Zeitraums in ein und demselben Berufsfeld. Dies entspricht auch dem

älteren Befund von G.D. Gottfredson (1977), der bei 70% seiner Untersuchungsgruppe vollständige Tätigkeitsstabilität über ein Intervall von fünf Jahren beobachtete.

Diese Befunde sind gleichwohl erstaunlich, da in der Öffentlichkeit häufig davon gesprochen wird, dass heutzutage die Berufe oft gewechselt würden. Im bereits in der Einleitung erwähnten Bund „Karriere-Extra“ der SonntagsZeitung (5. Oktober 2008) wird beispielsweise von „...alles zum Berufswechsel und zur Veränderung der Arbeitswelt“ (S. 123) oder von „...die Erstausbildung legt noch keinen Lebensweg fest“ (S. 125) gesprochen. Dieser Eindruck stimmt offenbar nur bedingt. Es wird vermutet, dass die öffentliche Meinung durch eine allfällige Zunahme von Stellenwechseln in der heutigen schnelllebigen Zeit geprägt wird. Stellenwechsel bedeuten jedoch nicht zwangsläufig einen Berufsfeldwechsel. In Kapitel 6.3.4. wird diese Definitionsfrage vertieft diskutiert.

#### **6.1.4.2 Bedingungen und Gründe für Karrierestabilität**

An der Schwelle II zeigt sich einzig das *Bildungsniveau* als einflussreich: Je höher der schulische Abschluss, desto eher wird im Übergang von der Berufsausbildung in eine erste Anstellung ein Berufsfeldwechsel vollzogen. Kein anderer Wirkfaktor kann diesbezüglich nachgewiesen werden. Die grössere Wahlfreiheit von Befragten mit Abitur wird bereits beim vorherigen Kapitel als Erklärung beigezogen und wird auch in anderen Studien belegt (Herzog et al., 2006).

Kontraintuitiv erscheint hingegen zunächst der Befund, dass das Bildungsniveau keinen Effekt bezüglich der Kontinuität der Karriereentwicklung ausübt. So wird intuitiv erwartet, dass AbiturientInnen längerfristig öfter beruflichen Statusgewinn zu verzeichnen haben und deswegen insbesondere in der Tätigkeitslaufbahn zu vermehrten Berufsfeldwechseln neigen. Möglicherweise ist der Zeithorizont der Life-Daten hier wiederum etwas kurz, so dass diese Annahme nicht bestätigt wird. Bis zum 35. Lebensjahr ist es für StudienabgängerInnen kaum möglich bereits eine klassische Karriere zu verzeichnen. Längsschnittliche Forschung zu dieser Frage wäre erwünscht.

An der Schwelle II lässt sich keine Geschlechtsdifferenz erkennen, dagegen erweisen sich die Tätigkeitskarrieren von Frauen kontinuierlicher als diejenigen von Männern. Dieser *Geschlechtsunterschied* lässt sich durch die ungleiche berufliche Statusveränderung erklären. Es hat sich in Kapitel 5.2.2.1 nachweisen lassen, dass Männer signifikant häufiger in höhere berufliche Funktionen aufsteigen als Frauen. Die *Statusveränderung* erklärt insgesamt 25.5% der Varianz der berufsfeldbezogenen Kontinuität in derselben Laufbahnphase (vgl. Tabelle 15): Befragte, die einen Status quo halten, besitzen mehr als die siebenfache Chance auf Berufsfeldstabilität. Dies



sind, wie die geschlechtsspezifischen Befunde zeigen, öfter Frauen. Die klassische Karriere im engeren Sinne (Aufstieg in höhere Positionen), berufsfeldbezogene Veränderungen und Geschlecht greifen demzufolge ineinander. Diese Beobachtung wird zusätzlich legitimiert durch die Deskription der RIASEC-Dimensionen im Zeitverlauf, die aufzeigt, dass die Eigenschaft *Enterprising* (führend-verkaufend) während der Tätigkeitskarriere deutlich zunimmt, insbesondere bei Männern (vgl. Kapitel 5.1.3). Diese Befunde entsprechen anderen bekannten Ergebnissen (Jörin Fux, 2005; Schellenberg & Schallberger, 2003; Spiess Huldi, 2003). Daraus könnte man die Aussage ableiten, dass Berufsfeldwechsel weniger mit Quereinstiegen oder Umstiegen zu tun haben als mit traditionell zur (männlichen) Karriere gehörenden Aufstiegen.

Interessanterweise zeigt sich weder an der Schwelle II noch in der Karriereentwicklung der *Identitätsstatus* im Jugendalter als relevant hinsichtlich der berufsfeldbezogenen Kontinuität. Die berufliche Identitätsentwicklung in der Adoleszenz beeinflusst offenbar sowohl die Berufsinteressenentwicklung als auch die Verwirklichung und Umsetzung des Berufswunsches, jedoch nicht die späteren Berufsetappen. Da hierzu leider keine anderen Befunde bekannt sind, lässt sich dieses Ergebnis nicht verorten. Naheliegend erscheint die Interpretation, dass die Identitätsentwicklung zwar erwiesenermassen unterschiedlich abläuft und deshalb die frühen Berufswahlprozesse mitbeeinflusst, sie jedoch ab dem frühen Erwachsenenalter an Bedeutung verliert, weil unterdessen alle zu einer beruflichen Identität gefunden haben.

Wiederum zeigen sich keine weiteren *personalen Ressourcen* als einflussreich und zudem, mit Ausnahme des bereits erwähnten Statusgewinns, keine *Kontextmerkmale* des Erwachsenenalters. Dass insbesondere die Übernahme einer Elternrolle keine Veränderung in der Karriere bedeutet, überrascht in Anbetracht anderer Befunde (Wise & Millward, 2005). Möglicherweise zeigt sich in den vorliegenden Daten kein Effekt, weil viele Frauen die Berufstätigkeit bei Übernahme der Mutterrolle gänzlich aufgeben, was sich auch in den Ausfallanalysen (Kapitel 5.1.3.1) gezeigt hat. Da diese Mütter keine Berufstätigkeit nennen, kann ihnen kein Berufsfeldcode zugewiesen werden, so dass sie aus dem Datensatz ausscheiden. Ein methodisches Problem könnte folglich Ursache für diesen Befund sein.

#### **6.1.4.3 Ist Karrierestabilität produktiv?**

Karrierkontinuität als produktives Endziel der Entwicklung wurde bislang nicht kritisch hinterfragt. Literatur bzw. empirische Studien zu dieser Frage scheint es kaum zu geben.

Wird auf die Theorie zurückgegriffen, kann einerseits festgestellt werden, dass Holland (1997) berufliche Stabilität und er meint damit die berufsfeldbezogene Kontinuität implizit als erwünschte Resultante von Kongruenz einführt. Andererseits kann aus der Annahme von Baltes et

al. (1996), dass Entwicklungserfolg durch Maximierung von Gewinn und Minimierung von Verlust definiert werde (vgl. Kapitel 2.1.4), geschlussfolgert werden, dass Berufsfeldkontinuität je nach Situation einen Entwicklungserfolg darstellen kann oder nicht. Wenn beispielsweise das Wunschberufsfeld erreicht worden ist, wäre Kontinuität ein Zeichen von Erfolg. Wenn dagegen beständig eine Berufstätigkeit ausgeübt wird, obschon eigentlich eine Veränderung ersehnt wird oder eine Veränderung beispielsweise eine bessere Einkommenssituation mit sich brächte, dann wäre Kontinuität möglicherweise als unproduktiv zu werten. Der Erfolg misst sich jeweils an den in Kapitel 2.1.4 genannten Kriterien Lebensalter, gesellschaftliche sowie persönliche Normvorstellungen.

Empirisch wurde in Kapitel 5.3.1.1 ein Versuch unternommen, verschiedene psychologische Erfolgsfaktoren der Karrierestabilität gegenüberzustellen. Es zeigt sich dabei, dass sich ein mittlerer Kontinuitätsgrad am häufigsten durch einen hohen Grad an Selbstwirksamkeitserwartung, Leistungsmotivation und Weiterbildungsbereitschaft auszeichnet. Gemessen anhand dieser Kriterien scheint des Weiteren eine geringe Karrierekontinuität einer vollkommenen Stabilität vorzuziehen zu sein.

Vergleichbar mit den Schlussfolgerungen zur Berufswunschverwirklichung scheint ein mittlerer Kontinuitätsgrad wünschenswert. Demnach ist die Abkehr von Entweder-oder-Fragen erneut aussichtsreich: Die Fragestellung lautet nicht, ob vollständige Berufsfeldtreue oder umfassende Berufsfeldwechsel günstiger seien, sondern welcher Grad an berufsfeldbezogener Kontinuität bzw. Diskontinuität fruchtbar ist und für wen. Studien zur produktiven Karrierebewältigung im hier untersuchten Sinne der Frage nach optimaler berufsfeldbezogener Kontinuität wären sehr wünschenswert.

#### **6.1.4.4 Schlussbilanzierung zur Karrierephase**

Ein weiteres Mal präsentiert sich ein Bild von deutlicher Kontinuität und Beständigkeit. Berufsfeldwechsel scheinen auch in der Tätigkeitslaufbahn seltener vorzukommen als gemeinhin angenommen. Wenn sie auftreten sind sie eher Ausdruck eines Aufstiegs in Führungspositionen und der damit verbundenen Übernahme von Managementaufgaben und weniger Zeichen für Querumstiege in gänzlich neue Tätigkeitsgebiete. Infolgedessen erweist sich ein mittlerer Kontinuitätsgrad am produktivsten, weil er statusbezogene Veränderungen erlaubt und gleichzeitig mit erhöhter Selbstwirksamkeit und Motivation einhergeht.

Der Einfluss des Identitätsstatus mit 15 Jahren findet in diesem Zeitabschnitt seine Begrenzung. Offenbar gelingt es ab der ersten Anstellung praktisch allen ein Berufsfeld zu finden, das ihnen entspricht bzw. Beständigkeit und Wandel gleichermaßen zulässt.

## 6.2 Methodische Erkenntnisse

---

Der Vergleich der Deskription von Berufsverläufen mittels Dreibuchstabencodes und anhand von *Primärcodes* (Kapitel 5.1.3.3) zeigt, dass beide Vorgehensweisen vergleichbare Resultate liefern. Es wird allerdings deutlich, dass nicht alle RIASEC-Dimensionen gleich wahrscheinlich den ersten Platz in einem Dreiercode einnehmen. Realistic (handwerklich-technisch) kommt häufiger als Primärcode vor als die anderen Berufseigenschaften, während Enterprising und Social öfter als Subtypen auftreten. Spokane et al. (2000) warnt explizit davor, Ähnlichkeitsmessungen nur auf die Übereinstimmung zweier Primärcodes abzustützen. Gleichwohl wären weitere Forschungsprojekte hierzu wertvoll.

Der *N3-Index* von Jörin Fux (2005) hat sich als einfache Faustformel bewährt. Er ermöglicht, qualifizierte Aussagen zur berufsfeldbezogenen (Dis-)Kontinuität zu machen. Gerade für komplexe längsschnittliche Untersuchungsanlagen, bei denen die Fülle an Informationen allein schon durch die Vielzahl an Berufsetappen und Übergängen gross ist, eignet sich das relativ schlichte und anschauliche Mass sehr gut.

Um die in der vorliegenden Arbeit gefundene starke Kontinuität zu validieren, wäre eine nachfolgende Sekundäranalyse der LIfE-Daten mit einem differenzierteren Kontinuitätsmass geeignet. Vannotti (2005) empfiehlt beispielsweise den RCCS-Index<sup>96</sup>. Dieses Ähnlichkeitsmass für den Vergleich zweier Dreibuchstabencodes verzichtet auf die umstrittene Gewichtung der verwandtschaftlichen Nähe im Hexagon, berücksichtigt hingegen die Position der RIASEC-Eigenschaften im Dreiercode.

Der für die Fragestellung der Berufsverläufe relativ kurze *Zeithorizont der LIfE-Studie* soll ein letztes Mal als methodische Schwäche der vorliegenden Arbeit genannt werden. Zwar liefert das längsschnittliche Design wertvolle Daten, insbesondere über die Berufsinteressen und den Aus-

---

<sup>96</sup> RCCS-Index von Robbins, Thomas, Harvey & Kandefer (1978)

bildungswerdegang, jedoch limitiert die kurze Tätigkeitslaufbahn die Aussagekraft der Ergebnisse. Eine Weiterführung der Life-Studie wird deswegen wärmstens empfohlen.

Im Hinblick auf eine mögliche Weiterführung der Life-Studie ist es der Autorin ein Anliegen drei Hinweise zu geben:

Erstens wäre es für die weitere Erforschung der beruflichen Werdegänge unter einem passungstheoretischen Blickwinkel wichtig, die Messung des Persönlichkeits- bzw. *Interessentypus im Erwachsenenalter* zu ergänzen. Die einzige Information zur beruflichen Persönlichkeit kann nur den Berufswünschen im Jugendalter entnommen werden. Obwohl Studien (z.B. Douglas Low et al., 2005; Swanson, 1999; Swanson & Hansen, 1988) die grosse Stabilität des Interessentypus belegen, wäre es für die Qualifizierung und Interpretation beruflicher Wechsel wichtig zu wissen, ob die aus einer Interessenveränderung resultieren oder aus Sachzwängen.

An diese Überlegung schliesst der zweite Hinweis unmittelbar an. Es wäre zentral, die Frage nach der „Freiwilligkeit“ der beruflichen Situation zu erfragen, wie dies in anderen Studien (z.B. Donohue, 2007; Wise & Millward, 2005) gemacht wird. Dabei gälte es zwei Situationen zu unterscheiden: Sowohl ein Berufsfeldwechsel als auch das konstante Verbleiben in einem Tätigkeitsgebiet können Resultate eines willentlich initiierten Prozesses oder umgekehrt einer Forcierung durch Sachzwänge sein. Die Dimension der „Freiwilligkeit“ spannt gemeinsam mit der Messung der (Dis-)Kontinuität einen Raum auf, in dem der Entwicklungsweg des Individuums nachgezeichnet und erklärt werden kann.

Die dritte Empfehlung bezieht sich auf die Codierung bereits vorhandener Daten. Die *Berufsaufgaben der Eltern*, die in der Life-Studie bereits in den Jugenderhebungen erfragt wurden, sind nicht nach der Klassifikation von Holland (1997) codiert worden. Um Fragen zur Transition von Berufsinteressen untersuchen zu können, wäre eine Nachcodierung sinnvoll.

## 6.3 Schlussbetrachtung

---

### 6.3.1 Historischer vs. biografischer Wandel

Unter einer variablenzentrierten Perspektive wurde die Häufigkeit der einzelnen RIASEC-Dimensionen im Zeitverlauf betrachtet (Kapitel 5.1.3.2). Diese Sichtweise erlaubt zwar nicht,

Aussagen zu Personengruppen zu machen, liefert dafür eine differenzielle Analyse nach den unterschiedlichen Berufsfeldern.

Im Verlaufe der beruflichen Karriere treten über die Gesamtstichprobe betrachtet einzelne Holland-Dimensionen häufiger auf, während andere zusehends seltener werden. Bis zum Alter von 35 Jahren nehmen vor allem die Berufseigenschaften Conventional (ordnend-verwaltend) und Enterprising (führend-verkaufend) zu<sup>97</sup>. Realistic (handwerklich-technisch), Investigative (untersuchend-forschend) und Artistic (kreativ-künstlerisch) hingegen werden seltener<sup>98</sup>. In der Life-Studie wird nur eine einzige Kohorte (Jahrgänge 1966/1967) begleitet. Historischer Wandel und biografische Entwicklung lassen sich daher empirisch nicht unterscheiden. Doch können diesbezüglich einzelne Annahmen getroffen werden.

Die Metaanalyse von Douglas Low et al. (2005) zeigt, dass das Interesse an den Dimensionen C und E zwischen der frühen Adoleszenz (12 Jahre) und dem mittleren Erwachsenenalter (40 Jahre) instabiler ist als die Präferenzen für andere Holland-Eigenschaften. Kohorteneffekte können weitgehend ausgeschlossen werden. Obwohl die Studie von Douglas Low et al. (2005) die Art der Instabilität nicht präzisiert, kann angenommen werden, dass das Interesse an den beiden genannten Dimensionen steigt und nicht sinkt. Es scheint demnach, als ob die im Ergebnisteil berichtete Zunahme an ordnend-verwaltenden bzw. führend-verkaufenden Berufstätigkeiten im Verlaufe des Lebens interessengesteuert ist. Der Befund bildet demzufolge eine berufsbiografische Eigenheit und keinen historischen Wandel ab. Bekräftigung erhält diese Schlussfolgerung durch einen Befund aus der Zürcher Längsschnittstudie: Schellenberg und Schallberger (2003) präsentierten in ihrem Kongressbeitrag, dass Diskontinuität bezogen auf die Dimension Enterprising durch den Aufstieg in Führungspositionen begründet ist, was sich auch in den vorliegenden Daten zeigt. Historischer Wandel kann demzufolge bezogen auf die Berufsfeldeigenschaft Enterprising weitgehend ausgeschlossen werden. Hinsichtlich des Berufsmerkmals Conventional hingegen bleibt die Frage ein Stück weit offen. Obwohl nach den Befunden von Douglas Low et al. (2005) das Interesse für ordnend-verwaltende Tätigkeiten mit zunehmendem Alter steigt, muss mitgedacht werden, dass in den letzten Jahrzehnten eine Technologisierung und Computerisierung der Berufswelt stattgefunden hat, die eine Vielzahl neuer ordnend-verwaltender Berufe hervorbrachte. Hier scheinen historischer Wandel und berufsbiografische Entwicklung gemeinsam eine Erklärung zu bieten.

---

<sup>97</sup> Diese beiden Charakteristika sind insgesamt diskontinuierlicher als die anderen Dimensionen (vgl. Kapitel 5.2.3.2 zu der differenziellen Kontinuität nach Berufsfeldeigenschaft).

<sup>98</sup> Die Dimension Social (erziehend-pflegend) bleibt in den verschiedenen Berufsetappen konstant, weswegen sie nicht weiter diskutiert wird.

Die Dimensionen Realistic, Investigative und Artistic werden, wie in Kapitel 5.1.3.2 bereits berichtet, mit fortgeschrittener Laufbahn seltener. In der Metaanalyse von Douglas Low et al. (2005) wird festgestellt, dass unter Ausschluss von Kohorteneffekten das Interesse an handwerklich-technischen Berufen (Realistic) sowie an kreativ-künstlerischen Tätigkeiten (Artistic) über den Lebenslauf stabil bleibt. Die Abnahme dieser Tätigkeitsmerkmale scheint deswegen eher auf ein allgemeines Verschwinden solcher Berufszweige hinzudeuten. Der Befund bezüglich des Wandels der Dimension Investigative (untersuchend-forschend) im Lebenslauf lässt sich demgegenüber vermutlich berufsbiografisch erklären: Jörin Fux (2005) belegt, dass diese Dimension hauptsächlich von HochschulabsolventInnen präferiert wird, was sich auch in der vorliegenden Arbeit zeigt (Kapitel 5.1.3.5). Am häufigsten charakterisiert diese Eigenschaft die Ausbildungsphase der hochgebildeten Befragten ergo ihr Studium. Danach kommt sie seltener vor, was sich dadurch erklären lässt, dass sich verglichen mit dem Studium keine Berufstätigkeit annähernd klar mit der Eigenschaft Investigative charakterisieren lässt. Die Reduktion von Investigative in der Gesamtstichprobe über die Berufslaufbahn ist wahrscheinlich auf den prägnanten Unterschied zwischen Ausbildungs- und Tätigkeitsphase zurückzuführen und insofern berufsbiografisch begründet und nicht durch historischen Wandel.

Tabelle 26 fasst die Schlussfolgerungen zusammen.

**Tabelle 26: Mögliche Erklärungen zum Berufsfeldwandel über die Laufbahn**

	<i>Häufigkeit über die Laufbahn...<sup>s</sup></i>	<i>Mögliche Erklärung</i>
<b>Realistic</b> handwerklich-technisch	abnehmend	historischer Wandel
<b>Investigative</b> untersuchend-forschend	abnehmend	berufsbiografische Besonderheit
<b>Artistic</b> kreativ-künstlerisch	abnehmend	historischer Wandel
<b>Social</b> erziehend-pflegend	stetig	-
<b>Enterprising</b> führend-verkaufend	zunehmend	berufsbiografische Besonderheit
<b>Conventional</b> ordnend-verwaltend	zunehmend	historischer Wandel und berufsbiografische Besonderheit

<sup>s</sup> vgl. Ergebnisse im Kapitel 5.1.3.2

Es kann schlussfolgernd festgehalten werden, dass Berufscharakteristika einerseits historischen Trends unterliegen, andererseits in Berufsverläufen mit spezifischen Phasen und damit auch mit bestimmten Altersabschnitten verbunden sind.

Zusätzlich zur variablenzentrierten Beschreibung von Berufsverlaufsmustern wurde in Kapitel 5.2.3.2 die berufsfeldspezifische (Dis-)Kontinuität betrachtet. Dieser leicht andere Blickwinkel validiert zum einen die deskriptiven Befunde zu den Verlaufsmustern, zum andern bringt er zusätzliche Ergebnisse hervor.

Bezogen auf die vier Dimensionen Realistic, Investigative, Artistic und Social lassen sich die Befunde folgendermassen zusammenfassen: Diese Berufsfeldeigenschaften werden im Berufsverlauf insgesamt seltener, wobei die erziehend-pflegenden S-Berufe zumindest nach der ersten Stelle wieder häufiger werden. Bei mindestens 9% der Befragten (maximal 33%) zeigt sich bei Übergängen in der Laufbahn eine Veränderung, die eine dieser vier Dimensionen betrifft. Die beiden Zuwachsorientierungen Enterprising und Conventional sind deutlich diskontinuierlicher: Je nach Übergang nehmen 12-41% der Befragten eine der beiden genannten Dimensionen entweder neu auf oder sie wechseln in eine Tätigkeit, in der die Dimension E bzw. C nicht mehr vorkommt.

Die beiden letztgenannten Ausrichtungen E und C sind demzufolge nicht nur Zuwachsdimensionen, sondern auch insgesamt deutlich diskontinuierlicher als die anderen Berufseigenschaften. Dieser aus Tätigkeitsverläufen stammende Befund entspricht dem bereits berichteten Resultat zur Interessenentwicklung von Douglas Low et al. (2005).

Das bedeutet insgesamt, dass die Berufsfeldtreue nicht nur davon abhängig ist, ob man aus eigenem Antrieb bzw. aus äusseren Gründen wechseln möchte bzw. muss. Die Diskontinuitätsrate steht auch mit dem Berufsfeld selbst in einem Zusammenhang. So gibt es klassische Zustromorientierungen wie beispielsweise Enterprising. Sie kommen mit grösserer Wahrscheinlichkeit im Berufsleben hinzu als andere. Es stellt sich die Frage, ob diese Differenzen in der (Dis-)Kontinuität der Berufsfelder durch die Persönlichkeiten, die in ihnen arbeiten erklärt werden kann. Möglicherweise wählen flexiblere Persönlichkeiten bestimmte Berufscharakteristika. Da sie aufgrund ihrer Persönlichkeit wechselhaftere Laufbahnen haben, erscheinen die von ihnen präferierten Berufscharakteristika diskontinuierlicher. Ein Hinweis in diese Richtung liefert der berichtete Befund, dass die Big-Five-Eigenschaft „Openess“ mit dem Berufsattribut „Artistic“ zusammenhängt (Larson et al., 2002). Ein solcher innerer Wechselmotor würde die Theorie Hollands eventuell tangieren, denn dann wären trotz Kongruenz nicht alle RIASEC-Dimensionen gleich stabil.

Eigene Resultate (Stuhlmann, 2009) zeigen, dass unterschiedliche Faktoren zur Beibehaltung einer Dimension bzw. zu einem Wechsel beitragen. So halten beispielsweise Befragte, die im

Jugendalter eine diffuse Identität aufweisen, beständiger an der Dimension Social fest als ihre AltersgefährtenInnen. Möglicherweise sind dies vermehrt Frauen, die mangels eigener Entscheidungskraft auf altbewährte Frauenberufe zurückgreifen. Als weiteres Beispiel zeigt sich in denselben Auswertungen, dass ein hohes Begabungsselbstbild in der Adoleszenz zu mehr Beständigkeit in der Verfolgung künstlerischer-kreativer Berufstätigkeiten führt. Vielleicht verlangen die eher seltenen künstlerischen Berufe eine gewisse Hartnäckigkeit, die man eher aufbringt, wenn man sich selber für begabt hält.

### **6.3.2 Geschlechtsspezifische Segregation und Bildungseffekte**

Die geschlechtsspezifische Segregation der Berufsfelder ist ein nicht neuer doch prägnanter Befund. Wie es sich bereits in anderen Studien (Jörin Fux, 2005; Nagy, 2007; Proyer & Häusler, 2007; Schellenberg, 2008) gezeigt hat, interessieren sich Frauen stärker für erziehend-pflegende Berufe (Social) und üben diese auch öfter aus, während Männer vergleichsweise häufiger mit den handwerklich-technischen Tätigkeiten (Realistic) verbunden sind.

Zudem sind Berufsinteressen und -tätigkeiten bei Männern weniger stereotyp auf bestimmte Berufsfelder ausgerichtet als bei Frauen. Die Berufsausrichtung von Frauen vollzieht sich „in engen Bahnen“, wie es Herzog et al. (2004) im Titel ihrer Publikation auf den Punkt bringen. Verblüffend ist vor allem das Ausmass dieser „Enge“. Unabhängig vom Zeitpunkt in der Berufslaufbahn, sei es in der Berufswunschphase oder in der Tätigkeitslaufbahn, kommt die Berufseigenschaft Social bei mehr als 75% der befragten Frauen in ihrem Dreibuchstabencode vor.

Die Analyse von Interaktionseffekten zwischen Geschlecht und Bildungsniveau zeigt, dass mit zunehmender Laufbahn hochgebildete Frauen diesem Trend nicht mehr folgen. Sie üben offenbar seltener stereotype Frauenberufe aus als ihre Geschlechtsgenossinnen mit Hauptschulabschluss oder mittlerer Reife. Männer ihrerseits haben mehr Social-Anteile in ihren Tätigkeiten je höher ihr Bildungsstand ist. Wie bereits in Kapitel 5.1.3.6 erwähnt, könnte dies auf die Reproduktion klassischer Geschlechtsrollen im Sinne des Doing-Gender-Ansatzes (West & Zimmermann, 1987) hinweisen. Tiefe Bildungsschichten fügen sich konform in die vorgegebenen Geschlechtsrollen ein und reproduzieren diese tagtäglich durch ihre geschlechtstypische Berufstätigkeit. Männer und Frauen mit höherem Bildungsabschluss hingegen sind in ihrer Geschlechtsrollenausgestaltung offenbar unabhängiger.

Neben der Enge der Berufsbahnen von Frauen ist auch deren Stabilität zu erwähnen. Insbesondere in der Tätigkeitslaufbahn bleiben Frauen in ihrem Berufsfeld kontinuierlich tätig, während



Männer neu Führungs- und Managementaufgaben übernehmen und sich so weiterentwickeln. Eine derartige Berufsfeldmodifikation hat sich hinsichtlich der beruflichen Zufriedenheit, berufsbezogenen Motivationen sowie dem beruflichen Status als äusserst fruchtbar erwiesen. Berufswege von Frauen verlaufen nicht nur in engen sondern auch in starren Bahnen. Frauenberufe sind oftmals Sackgassenberufe, denen die Möglichkeit fehlt, weitergehende Berufsperspektiven zu entwickeln (Nissen et al., 2003). Speziell die Mädchen aus tiefen Bildungsschichten sind diesbezüglich gefährdet. Sie wählen aus einem engeren Berufsspektrum aus und bleiben danach stabil auf ihrem Berufsfeld sitzen.

Interessant ist ein weiterer geschlechtsspezifischer Befund. So ist bei Männern die Dimension Enterprising vor allem ein Berufsmerkmal höher Bildungsschichten. Bei Frauen hingegen wird diese Dimension während der Berufswunschphase von Hauptschülerinnen favorisiert. Wahrscheinlich spiegeln sich in diesen Befunden die zwei Gesichter der Dimension Enterprising (führend-verkaufend): Gut gebildete Männer streben in ihrer Karriere den Führungsaspekt an, während jugendliche Mädchen tieferen Bildungsniveaus in ihrer Berufsfindungsphase von der Verkäuferin träumen. Jörin Fux (2005) stiess faktoranalytisch ebenfalls auf diese Zweiteilung der Dimension E. Es wäre zu prüfen, ob die im amerikanischen Kulturraum validierten sechs RIASEC-Dimensionen von Holland (1997) für den deutschsprachigen Raum die beste Lösung darstellen. Eventuell wäre eine Lösung mit sieben Faktoren adäquater.

### **6.3.3 Identitätsentwicklung und Berufslaufbahn**

Der Identitätsentwicklung in der Adoleszenz sollte von Bezugs- und Betreuungspersonen Jugendlicher (Eltern, Lehrpersonen, BerufsberaterInnen etc.) grosse Aufmerksamkeit geschenkt werden. Es zeigt sich in der vorliegenden Untersuchung, dass nicht alle Jugendlichen in ihrer Identitätsfindung gleich weit fortgeschritten sind. Wird als Stichtag das 15. Lebensjahr definiert, befinden sich 19% in einem diffusen, 30% in einem suchenden, 13% in einem festgelegten und 38% in einem erworbenen Identitätsstatus. Zwar lassen sich diese Unterschiede mehrheitlich durch den schulischen Bildungspfad erklären: Wer länger im Bildungssystem verweilt, ist bezüglich der Identitätsentwicklung weniger fortgeschritten bzw. wer früh ins Berufssystem übertritt, findet sich häufiger in einem festgelegten oder erworbenen Identitätsstatus wieder. Doch zeigen sich nach Kontrolle des Bildungsniveaus immer noch Effekte des Identitätsstatus auf den Berufsverlauf. Offenbar besitzt die Identitätsentwicklung eine eigene Bedeutung für den beruflichen Werdegang.

Drei Erkenntnisse können daraus abgeleitet werden:

1. Ein *diffuser Identitätsstatus* mit 15 Jahren kann Ausdruck einer Spätentwicklung sein. Es zeigt sich, dass unabhängig vom Schulniveau und damit unabhängig vom Zeitpunkt des Übertritts in die Berufsausbildung einige Jugendliche weder mit KollegInnen noch mit ihren Eltern über berufliche Zukunftsvorstellungen sprechen und dass sie auch nicht für sich selber entscheiden, wo die Reise hingehen soll. Diese Jugendlichen nennen im Zeitraum zwischen 12 und 15 Jahren äusserst heterogene Berufswünsche. Zudem sind auch ihre spätgenannten Berufsideen nicht handlungsrelevant. Häufig treten diese Jugendlichen in Berufsausbildungen ein, die nichts mit ihrem artikulierten Berufsziel zu tun haben. Ihre Unstetigkeit erinnert an Suchverhalten und scheint sich insofern zu bewähren, als dass ihre Berufswege sich von denjenigen ihrer Altersgruppe ab dem Eintritt in den Beschäftigungsmarkt nicht mehr unterscheiden.

Daraus kann geschlossen werden, dass es einen Kreis von Jugendlichen gibt, die mehr Zeit für ihre Berufsfindung benötigen als andere. Im Erikson'schen Sinn bräuchten sie eine Moratoriumsphase, in der sie sowohl ihre Identität als auch ihre berufliche Zielvorstellung entwickeln könnten. In der Praxis wäre es deshalb angebracht, solchen Jugendlichen mehr Zeit für ihre Identitätsfragen einzuräumen. Dies könnte beispielsweise in Form von Auslandsaufenthalten geschehen. Offenbar benötigen diese jungen Menschen einen Erfahrungs- und Erprobungsraum bezogen auf ihre Selbstwahrnehmung und nicht in erster Linie mehr Berufswahlinformationen.

2. So genannt *festgelegte Jugendliche* halten erwiesenermassen stärker an ihrem Berufswunsch fest als ihre Peergroup. Sie wissen zudem lebensgeschichtlich früher, welcher Beruf für sie in Frage kommt. Bezogen auf diese Gruppe können keine Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, ausser das es deren Berufspläne ernst zu nehmen gilt. Wie das Phänomen zustande kommt, ob dies Jugendliche sind, die eventuell ein berufliches Vorbild in der Familie besitzen, kann nicht beantwortet werden. Anscheinend sind Personen mit dieser sehr beständigen Form der Berufsbiografie gleich zufrieden und motiviert wie andere auch.
3. Personen, bei denen im Jugendalter ein *suchender oder erworbener Identitätsstatus* erkannt wird, unterscheiden sich bezüglich ihrer Berufslaufbahn nicht voneinander. Offenbar gelingt es so genannt Suchenden ihr fehlendes Commitment vor Übergang in die Berufsausbildung zu erlangen. Es lassen sich demnach zwei gleichwertige Arten von Berufsfindungsprozessen unterscheiden: Die Einen explorieren die Berufswelt und entscheiden sich relativ früh, so dass ihnen eine erworbene Berufsidentität zugestanden wird. Die Anderen hingegen explorieren bis zum letzten Moment und entscheiden sich

dann relativ rasch, so dass ihre nachfolgende Berufsbiografie nicht durch weitere Suchprozesse gekennzeichnet ist und sie sich von der ersten Gruppe nicht unterscheidet. Hier gilt es als Betreuungs- und Bezugsperson nicht die Nerven zu verlieren.

#### **6.3.4 Viel Kontinuität in Berufsverläufen**

In der Gesamtschau zeichnen sich die Berufslaufbahnen insgesamt durch eine starke berufsfeldbezogene Kontinuität aus. Mit Ausnahme der Phase der Interessenentwicklung, in der altersadäquate Suchprozesse vermutlich die Ursache für den höheren Grad an Diskontinuität sind, wechseln ab Einmündung in das Berufsleben nur noch durchschnittlich 10% der Befragten ihr Berufsfeld grundlegend. Als grundlegende Veränderung wird ein Berufsfeldwechsel angesehen, bei dem nur eine oder sogar keine der drei ursprünglichen Dimensionen im Dreibuchstabencode beibehalten werden. Unter Anwendung dieses Kriteriums bleibt die Mehrheit der Befragten ihrem Berufsfeld weitgehend treu.

Welche Prozesse die berufsfeldbezogene Kontinuität steuern – ob es nach passungstheoretischer Auffassung die gelungene Kongruenz und damit ein innerer Antrieb ist oder ob die Berufswelt durch Selektion die Berufsfeldbindung hervorbringt – kann im Rahmen dieser Untersuchung nicht beantwortet werden. Die psychologischen Passungstheorien, die Kontinuität unter der Prämisse einer Person-Umwelt-Kongruenz als wünschenswertes Entwicklungsziel betrachten, sind jedoch offenbar nicht chancenlos. Berufliche Kontinuität ist lebbar.

Dieser Befund widerspricht dem heutigen Bild von Berufslaufbahnen, wie es in der Öffentlichkeit gemeinhin vorherrscht. Die bereits erwähnte Ausgabe der SonntagsZeitung vom 5. Oktober 2008 titelte: „Eltern bleibt ruhig: Eine Lehre ist kein Entscheid fürs Leben“ und der dazugehörige Artikel „Die Lehre ist nur eine Option“ (Leutenegger, 2008) vermitteln den Eindruck, dass Berufe wie Accessoires, Brille oder Frisur beliebig gewechselt werden (können). Man erhält sogar den Eindruck, dass ein gewisser Flexibilitätsdruck aufgebaut wird. Bildungssysteme und Arbeitsmarkt haben sicherlich an Durchlässigkeit gewonnen, dennoch zeigt sich empirisch, dass ein grosser Teil der Bevölkerung relativ beständig in einem Berufsfeld verbleibt.

Eine Ursache für die diametral entgegengesetzte Wahrnehmung der Berufswechselrate liegt in der unterschiedlichen *Gegenstandsbenennung*: In der Öffentlichkeit werden Stellen- oder Berufsbezeichnungswechsel häufig als Berufswechsel gewertet. Psychologisch betrachtet findet ein Berufswechsel erst dann statt, wenn eine neue Tätigkeit sich grösstenteils neuartig charakterisieren lässt.

Nachfolgendes Beispiel soll zur Illustrierung der unterschiedlichen Definitionsweisen dienen (Tabelle 27). Es sind drei Laufbahnporträts, die in der SonntagsZeitung vom 5. Oktober 2008 als Beispiele für mehrfache Berufswechsel dargestellt werden (Lanfranconi, 2008).

**Tabelle 27: Fallbeispiele von Berufswechseln**

<i>Fall 1 (w, 54): Von der TV-Frau zur Gastronomin</i>	<i>Fall 2 (w, 40): Von der Architektin zum CI-Profi</i>	<i>Fall 3 (m, 46): Vom Internet-profi zum Fotograf</i>
Berufswunsch: Journalistin ASE	Architektin ARE	Elektrozeichner RIC
Kindergärtnerin SAR	Wirtschaftsdiplom ECI	techn. Kaufmann CER
Erwachsenenbildnerin SAE	Corporate Identity-Verantwortliche ECA	KV ECS
Redaktionsleiterin ASE	Geschäftsführerin KMU ESR	Betriebsökonom FH ECI
Gaststubenbesitzerin ESC	Unternehmerin Design Management und CI-Projekte ECA	Selbständiger Elektroplaner IRE
		E-Business-Leiter ERI
		Selbständiger Consultant ISR
		Berufswunsch: Fotograf ASC

Realistic = handwerklich-technisch, Investigative = untersuchend-forschend, Artistic = kreativ-künstlerisch  
Social = erziehend-pflegend, Enterprising = führend-verkaufend, Conventional = ordnend-verwaltend

Das *erste Fallbeispiel* schildert den Berufsweg einer einstmaligen Kindergärtnerin mit ursprünglichem Berufswunsch Journalistin, die über eine Weiterbildung zur Erwachsenenbildnerin eine Anstellung als Redaktionsleiterin beim Fernsehen erlangte. Nach einer unfreiwilligen Auflösung dieses Arbeitsverhältnisses wurde sie selbständige Gastronomin und eröffnete ihre eigene Gaststube. Auf den ersten Blick erscheint diese Berufsbiografie durch mehrere Wechsel gekennzeichnet. Betrachtet man allerdings die psychologischen Charakteristika der Berufstätigkeiten, erkennt man einen roten Faden in der Laufbahn. Der ursprüngliche Berufswunsch Journalistin beinhaltet einen kreativ-künstlerischen (A), einen sozialen (S) und einen unternehmerischen (E) Anteil. Die erste Berufsausbildung als Kindergärtnerin nimmt sowohl den Artistic- als auch den Social-Anteil auf, die Neigung zu Enterprising kann hingegen nicht verwirklicht werden. Dafür beinhaltet der Beruf als Kindergärtnerin eine handwerkliche Komponente (R). Die Weiterbildung zur Erwachsenenbildnerin kann als Übergang zur Redaktionsleiterin beim Fernsehen gewertet werden, da diese Weiterqualifizierung vom ursprünglich nicht gewünschten Realistic-Charakteristikum (mit Kindern basteln etc.) zum bereits im Berufswunsch präferierten Enterprising-Aspekt (Erwachsene führen, leiten, anleiten, lenken etc.) überführt. Die Tätigkeit als Redaktionsleiterin kommt einer Verwirklichung des ursprünglichen Berufswunsches gleich. Darauf folgt ein unfreiwilliger Wechsel zur Gastronomin: Aus psychologischer Sicht könnte man sagen, dass dabei das kleinste Übel gewählt wurde. Der kreativ-künstlerische Aspekt der Berufstätigkeit konnte nicht beibehalten werden, aber die neue Aufgabe als Besitzerin einer eigenen Gaststube beinhaltet immer noch die führend-verkaufende sowie die soziale Komponente. Gesamthaft betrachtet wurde in dieser Berufsbiografie zunächst der ursprüngliche Berufswunsch über zwei Zwischen-

etappen verwirklicht. Eine ungewollte Veränderung in den Rahmenbedingungen hat danach zu einer Modifikation gezwungen, die jedoch möglichst nahe am Ursprungsberufsfeld gewählt wurde. Kontinuität finden wir in diesem Beispiel hinsichtlich der Dimensionen Social sowie Investigative; erstere bleibt beständig bestehen und letztere kommt überhaupt nie vor. Zudem findet sich mittlere Stabilität gegenüber den Eigenschaften Artistic und Enterprising. Kommen sie einmal nicht vor, scheint es eher an den Umständen zu liegen. Vermutlich würde der im Artikel vorgestellten Frau ein Persönlichkeitstypus S-E-A attestiert.

Das *zweite Fallbeispiel* zeigt den Weg einer Architektin (ARE), die über die Aneignung betriebswirtschaftlichen Know-Hows (ECI) zur Spezialistin für Corporate-Identity-Projekte wurde (ECA). Dazwischen wurde versucht eine Geschäftsführungsaufgabe (ESR) zu übernehmen, was allerdings scheiterte. Psychologisch könnte der Fall folgendermassen interpretiert werden: Die Kerncharakteristika des Architekturberufes sind A und E. Sie prägen den weiteren Berufsverlauf. Die ökonomische Weiterbildung dient dazu die unternehmerische Komponente E zu stärken und administrative Kenntnisse aufzubauen (C). In den späteren Berufstätigkeiten kommen alle drei Aspekte A-E-C regelmässig vor. Bezeichnend ist, dass das kreativ-künstlerische Element nicht aufgegeben wird: Es wird eine Firma im Bereich Corporate Identity und Design gegründet und beispielsweise nicht im Bereich Finanzen oder Industrie. Das Scheitern der Übernahme der Geschäftsführungsfunktion in einer KMU wird im Artikel (Lanfranconi, 2008) durch die mangelnde Übergabekompetenz des Vorgängers erklärt. Es kann jedoch auch darüber spekuliert werden, ob die Aufgabe angesichts des mutmasslichen Persönlichkeitstypus der Porträtierten (A-E-C) passend gewesen wäre.

Relativ ähnlich ist das *dritte Fallbeispiel*: Zunächst wird eine Berufslehre als Elektrozeichner (RIC) absolviert. Mehrere Umschulungsetappen dienen dazu ökonomische und kaufmännische Kompetenzen zu erwerben, so dass schlussendlich eine leitende und führende Tätigkeit (E) im angestammten Gebiet ausgeübt werden kann (selbständiger Elektroplaner – IRE). Darauf folgt eine historisch verursachte Weiterentwicklung von „Elektro“ zu „Internet“, die indes psychologisch gewertet keine Berufsfeldveränderung darstellt. Durch Schwierigkeiten in der Branche („Platzen der Internetblase“) wurde zum selbständigen Consultant umgesattelt. Es zeigt sich erneut, dass mit diesem Schritt eine kleinstmögliche Veränderung angestrebt wurde: Einzig das führende Element kommt nicht mehr voll zum tragen, dafür verlangt die neue Tätigkeit unterstützende, zwischenmenschliche Interaktionen des Typus Social. Interessant bei diesem Fallbeispiel ist der im Erwachsenenalter neu formulierte Berufswunsch Fotograf (ASC). Dies wäre tatsächlich eine komplette Neuorientierung.

Die drei Fallbeispiele zeigen auf, dass augenscheinlich sehr wechselhafte Berufswege in einer vertieften Betrachtung relativ viel Kontinuität erkennen lassen. Psychologisch finden in den drei Porträts nur geringfügige Berufsfeldwechsel statt. Doch welche Wahrnehmung ist nun die richtige? Welche Gegenstandsbenennung ist vorzuziehen?

Aus Sicht der Autorin gilt es den Begriff Berufswechsel aus folgenden Überlegungen heraus *konservativ* einzusetzen:

Es existieren *erstens* verschiedene, alltägliche Probleme rund um Berufsbezeichnungen: So wird dieselbe Tätigkeit, mit dem Ziel moderner zu wirken, manchmal schlicht umbenannt. Beispielsweise wird die Hauswirtschaftlerin heutzutage als Facility Managerin bezeichnet. Ausserdem wird derselbe Beruf nicht in allen Firmen oder Inseraten gleich benannt. Die Schule X sucht beispielsweise einen Sprachkurslehrer, während das Institut Y soeben einen Erwachsenenbildner eingestellt hat und beide führen möglicherweise exakt dieselbe Berufstätigkeit aus. Berufswechsel aus Berufsbezeichnungen abzuleiten ist deswegen praktisch aussichtslos und führt zu Verfälschungen und Verwirrungen. Die Tiefenstruktur der Berufstätigkeit als Entscheidungskriterium heranzuziehen ist erfolgversprechender.

*Zweitens* meint Beruf und damit verbunden der Begriff Berufswechsel etwas Tiefgründigeres, Umfassenderes als die Begriffe Arbeit, Stelle oder Job. In Kapitel 2.3.1.2 wurde Beruf nach Bergmann und Eder (1995) „als eine auf Eignung und Neigung gegründete, auf Selbstverwirklichung gerichtete und in einem gesellschaftlich definierten Rahmen längerdauernde ausgeübte, qualifizierte und bezahlte Arbeit“ (S. 1) definiert. Ein Berufswechsel impliziert demzufolge eine Neuausrichtung der Eignung und Neigung. Manchmal verändern sich bei einem Stellenwechsel tatsächlich die Aufgaben, doch heisst dies nicht in jedem Fall, dass neue Fertigkeiten im Sinne neuer Eignung verlangt werden, so dass ergo kein Berufswechsel stattgefunden hat. Eine exaktere Differenzierung zwischen beruflicher Funktion bzw. Stelle und Beruf wäre wünschenswert, damit die sprachliche Präzision und Ausdruckskraft erhalten bleibt. Diese Haltung wird beispielsweise auch von Bühler (2005) vertreten, die im Anschluss an ihre qualitative Untersuchung zum „Verlassen der beruflichen Identität“<sup>99</sup> schlussfolgert, dass trotz der massiven Veränderungsprozesse der 90er Jahre nur teilweise von einer „Entberuflichung“ gesprochen werden kann und deshalb empfiehlt: „Weshalb also von ‚qualifizierter Arbeit‘ sprechen, wenn der Beruf gemeint ist?“ (Bühler, 2005, S. 212).

*Drittens* sind häufige Berufsfeldwechsel im obigen Sinne aus Sicht der psychologischen Passungstheorien, speziell derjenigen von Holland (1997), weder unbegrenzt möglich noch in jedem Fall erstrebenswert. Es wird angenommen, dass der berufliche Persönlichkeitstypus relativ stabil

---

<sup>99</sup> Titel des Buches von Bühler (2005)

ist, was Studien auch belegen (Douglas Low et al., 2005; Swanson, 1999; Swanson & Hansen, 1988). Zudem wird davon ausgegangen, dass eine gewisse Passung zwischen Persönlichkeit und Beruf Determinante beruflicher Zufriedenheit und Erfolgs sei. Vor dem Hintergrund dieser Annahmen ist es psychologisch betrachtet erstens kaum möglich, die berufliche Persönlichkeit mehrfach zu verändern und zweitens nicht sinnvoll Berufe auszuüben, die einem nicht entsprechen. Ein massvollerer Umgang mit dem Begriff Berufswechsel wäre wünschenswert, um nicht das Bild grenzenloser Flexibilität zu wecken.

*Viertens* gibt es Menschen, die gerne ihren Beruf wechseln würden, aber nicht können. Es zeigt sich in der vorliegenden Untersuchung beispielsweise, dass Befragte mit Hauptschulabschluss seltener wechseln als Personen höheren Bildungsstandes (Kapitel 5.1.3.5 und 5.2.2.2). Es liegt die Vermutung nahe, dass ihnen der Arbeitsmarkt weniger Veränderungsmöglichkeiten bietet. Häufig werden Bewerbungsdossiers, die nicht exakt dem ausgeschriebenen Stellenprofil entsprechen, aussortiert. Der Nachweis von Bildungstiteln und Diplomen ist gefragter denn je, was die Hürde zusätzlich erhöht. In Anbetracht dieser Realität beinhaltet ein allzu häufig verwendeter Berufswechselbegriff, der damit normativen Druck hin zu mehr Wandel auslöst, eine zynische Komponente.

*Der Begriff Berufswechsel sollte nur für substanzielle, berufliche Neuausrichtungen benutzt werden.* Alles andere (z.B. Aufstiege, Stellenwechsel im selben oder benachbarten Berufsfeld) gilt es als Stellenwechsel oder Funktionswechsel zu bezeichnen.

*Abschliessend* lässt sich festhalten, dass diese Arbeit einen Beitrag zur Beschreibung beruflicher Werdegänge unter einer psychologischen Perspektive zu leisten vermag. Der beobachtete Zeitraum von über 20 Jahren, der sowohl die Berufswunsch- als auch die frühe Karrierephase umfasst, ermöglicht hierbei wertvolle Einblicke in einen ereignisreichen Abschnitt der Berufsbiografie. Es zeigt sich, dass die Identitätsentwicklung einen wichtigen Beitrag zur Erklärung individueller Einmündungsprozesse leistet. Die untersuchten Prädiktionsmodelle vermögen die Kontinuität der Berufswege allerdings nur beschränkt zu erklären. Weitere Einflussgrössen scheinen eine Rolle zu spielen. Zudem gelingt es nicht den erwarteten Zusammenhang mit beruflichen Erfolgsmerkmalen wie Zufriedenheit, Motivation und Statusgewinn nachzuweisen. Offenbar führen viele Wege zu erwünschten beruflichen Situationen oder mit den Worten von U. Grob (2009):

„Positiv ausgedrückt verweist diese Tatsache auf die Freiheitsgrade der menschlichen Existenz und betont die Entwicklungs- und Selbstgestaltungsmöglichkeiten, die sich im Rahmen nomothetischer Modelle wie den hier analysierten nie vollständig werden abbilden lassen“ (U. Grob, 2009).







- Amelang, M. & Bartussek, D. (1997). *Differentielle Psychologie und Persönlichkeitsforschung* (4., überarbeitete und erweiterte Auflage). Stuttgart: Kohlhammer.
- Archer, S.L. (1993). Identity Status in Early and Middle Adolescents: Scoring Criteria. In J.E. Marcia, A.S. Waterman, D.R. Matteson, S.L. Archer & J.L. Orlofsky (Hrsg.), *Ego Identity. A Handbook for Psychosocial Research* (S. 177-204). New York: Springer.
- Asendorpf, J.B. (1999). *Psychologie der Persönlichkeit* (2., überarbeitete und aktualisierte Auflage). Berlin: Springer.
- Assouline, M. & Meir, E.I. (1987). Meta-Analysis of the Relationship Between Congruence and Well-Being Measures. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 319-332.
- Baethge, M., Hantsche, B., Pelull, W. & Voskamp, U. (1989). *Jugend: Arbeit und Identität. Lebensperspektiven und Interessenorientierung von Jugendlichen* (2., durchgesehene Auflage). Opladen: Leske+Budrich.
- Baltes, P.B., Lindenberger, U. & Staudinger, U.M. (1996). Life-Span Theory in Developmental Psychology. In R.M. Lerner (Hrsg.), *Theoretical Models of Human Development* (S. 1029-1143).
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G.V. & Pastorelli, C. (2001). Self-Efficacy Beliefs as Shapers of Children's Aspirations and Career Trajectories. *Child Development*, 72(1), 187-206.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Becker, R. (2001). Reliabilität von Retrospektiven Berufsverläufen. Ein Vergleich zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst anhand von Paneldaten. *ZUMA-Nachrichten*, 25(49), 29-56.
- Berger, F., Bruggmann, J.-M., Erzinger, A., Glaesser, J., Grob, U., Jimenez, M. et al. (2004). *Dokumentation der Items und Skalen. Life-Lebensverläufe von der späten Kindheit ins frühe Erwachsenenalter*. 2., technischer Bericht zur Follow-Up-Studie 2002: Universitäten Zürich und Konstanz.
- Bergman, L.R. (2000). The Application of a Person-Oriented Approach: Types and Clusters. In L.R. Bergman, R.B. Cairns, L.-G. Nilsson & L. Nystedt (Hrsg.), *Developmental Science and the Holistic Approach* (S. 137-154). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Bergman, L.R. & Magnusson, D. (1997). A Person-Oriented Approach in Research on Developmental Psychopathology. *Development and Psychopathology*, 9, 291-319.
- Bergman, L.R. & Trost, K. (2006). The Person-Oriented versus the Variable-Oriented Approach: Are They Complementary, Opposites, or Exploring Different Worlds? *Merrill-Palmer Quarterly*, 52(3), 601-632.
- Bergmann, C. (1994). Gemessene versus artikulierte Interessen als Prädiktoren der Berufs- bzw. Studienfachwahl und Anpassung im Studium. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 38(4), 142-151.
- Bergmann, C. (1998). Bedingungen und Auswirkungen einer interessenentsprechenden Studienwahl. In J. Abel & C. Tarnai (Hrsg.), *Pädagogisch-psychologische Interessenforschung in Studium und Beruf* (S. 29-44). Münster: Waxmann.
- Bergmann, C. (2004). Berufswahl. In H. Schuler (Hrsg.), *Organisationspsychologie - Grundlagen und Personalpsychologie* (S. 343-387). Göttingen: Hogrefe.

- Bergmann, C. & Eder, F. (1992). *Allgemeiner-Interessen-Struktur-Test (AIST), Umwelt-Struktur-Test (UST)*. Testmanual. Weinheim: Beltz Test.
- Bergmann, C. & Eder, F. (1995). Beruf und Berufsberatung. In L. von Rosenstiel, C.M. Hockel & W. Molt (Hrsg.), *Handbuch der Angewandten Psychologie* (S. 1-15). München: Ecomed.
- Berzonsky, M.D. & Adams, G.R. (1999). Reevaluating the Identity Status Paradigm: Still Useful After 35 Years. *Developmental Review*, 19, 557-590.
- Bieri Buschor, C. & Forrer, E. (2005). *Überfachliche Kompetenzen junger Erwachsener am Übergang zwischen Schule und Beruf: Jugend- und Rekrutenbefragung als Beitrag zum Bildungsmonitoring*. Zürich: Studentendruckerei.
- Bortz, J. (1999). *Statistik für Sozialwissenschaftler* (5., vollständig überarbeitete und aktualisierte Auflage). Berlin: Springer.
- Brown, D. (1994). Trait- und Faktorthorie. In D. Brown & L. Brooks (Hrsg.), *Karriere-Entwicklung* (S. 17-41). Stuttgart: Klett Cotta.
- Bühler, C. (2005). *Vom Verblässen beruflicher Identität. Fallanalysen zu Selbstbildern und Arbeitsethiken junger Erwerbstätiger*. Zürich: Seismo.
- Busshoff, L. (1998). Berufsberatung als Unterstützung von Übergängen in der beruflichen Entwicklung. In R. Zihlmann (Hrsg.), *Berufswahl in Theorie und Praxis* (S. 9-84). Zürich: sabe.
- Camp, C.C. & Chartrand, J.M. (1992). A Comparison and Evaluation of Interest Congruence Indices. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 162-182.
- Carson, A.D. & Mowesian, R. (1993). Moderators of the Prediction of Job Satisfaction from Congruence: A Test of Holland's Theory. *Journal of Career Assessment*, 1(2), 130-144.
- Chartrand, J.M. & Walsh, W.B. (1999). What Should We Expect from Congruence? *Journal of Vocational Behavior*, 55, 136-146.
- Côté, J.E. & Schwartz, S.J. (2002). Comparing Psychological and Sociological Approaches to Identity: Identity Status, Identity Capital, and the Individualization Process. *Journal of Adolescence*, 25, 571-586.
- Dawis, R.V. (2000). RESPONSE P-E as Paradigm: Comment on Tinsley (2000). *Journal of Vocational Behavior*, 56, 180-183.
- Donohue, R. (2006). Person-Environment Congruence in Relation to Career Change and Career Persistence. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 2006.
- Donohue, R. (2007). Examining Career Persistence and Career Change Intent Using the Career Attitudes and Strategies Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 259-276.
- Dorsch, F., Häcker, H. & Stapf, K.-H. (Hrsg.). (1992). *Dorsch Psychologisches Wörterbuch* (11., ergänzte Auflage). Bern: Huber.
- Douglas Low, K.S., Yoon, M., Roberts, B.W. & Rounds, J. (2005). The Stability of Vocational Interests from Early Adolescence to Middle Adulthood: A Quantitative Review of Longitudinal Studies. *Psychological Bulletin*, 131(5), 713-737.
- Dreher, E. & Dreher, M. (1985). Entwicklungsaufgaben im Jugendalter: Bedeutsamkeit und Bewältigungskonzepte. In D. Liepmann & A. Stiksrud (Hrsg.), *Entwicklungsaufgaben und Bewältigungsprobleme in der Adoleszenz* (S. 56-70). Göttingen: Hogrefe.

- Eccles, J.S. & Wigfield, A. (2002). Motivational Beliefs, Values, and Goals. *Annual Review of Psychology*, 53, 109-132.
- Erikson, E.H. (1993). *Identität und Lebenszyklus* (13. Auflage). Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Erikson, E.H. (1995). *Der vollständige Lebenszyklus* (3. Auflage). Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Faltermeier, T., Mayring, P., Saup, W. & Strehmel, P. (2002). *Entwicklungspsychologie des Erwachsenenalters* (2., überarbeitete und erweiterte Auflage). Stuttgart: Kohlhammer.
- Faulstich-Wieland, H. (2000). *Individuum und Gesellschaft. Sozialisationstheorien und Sozialisationsforschung*. München: R. Oldenbourg.
- Fend, H. (1988). *Sozialgeschichte des Aufwachsens. Bedingungen des Aufwachsens und Jugendgestalten im zwanzigsten Jahrhundert*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Fend, H. (1990). *Vom Kind zum Jugendlichen. Der Übergang und seine Risiken* (Band I). Bern: Huber.
- Fend, H. (1991). *Identitätsentwicklung in der Adoleszenz. Lebensentwürfe, Selbstfindung und Weltaneignung in beruflichen, familiären und politisch-weltanschaulichen Bereichen* (Band II). Bern: Huber.
- Fend, H. (1994). *Die Entdeckung des Selbst und die Verarbeitung der Pubertät* (Band III). Bern: Huber.
- Fend, H. (1997). *Der Umgang mit Schule in der Adoleszenz. Aufbau und Verlust von Lernmotivation, Selbstachtung und Empathie* (Band IV). Bern: Huber.
- Fend, H. (1998). *Eltern und Freunde. Soziale Entwicklung im Jugendalter* (Band V). Bern: Huber.
- Fend, H. (2001). *Entwicklungspsychologie des Jugendalters* (2., durchgesehene Auflage). Opladen: Leske+Budrich.
- Fend, H. & Berger, F. (2001). Einführung: Längsschnittuntersuchungen zum Übergang vom Jugendalter ins Erwachsenenalter. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, ZSE*, 21(1), 3-22.
- Fend, H. & Berger, F. (2005). Zur Einführung in den Themenschwerpunkt. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, ZSE*, 25(1), 4-7.
- Fend, H., Georg, W., Berger, F., Grob, U. & Lauterbach, W. (2002). *Lebensverläufe von der späten Kindheit ins frühe Erwachsenenalter (LifE). Die Bedeutung von Erziehungserfahrungen und Entwicklungsprozessen für die Lebensbewältigung - Follow-Up zur Konstanzer Jugendlängsschnittstudie 'Entwicklung im Jugendalter'*. Forschungsprojekt, Universitäten Zürich und Konstanz.
- Fend, H. & Prester, H.-G. (1986). Dokumentation der Skalen des Projekts "Entwicklung im Jugendalter". Unveröff. Bericht aus dem Projekt "Entwicklung im Jugendalter". Universität Konstanz.
- Filipp, S.-H. & Mayer, A.-K. (2005). Selbstkonzept-Entwicklung. In J.B. Asendorpf (Hrsg.), *Soziale, emotionale und Persönlichkeitsentwicklung* (S. 259-334). Göttingen: Hogrefe.
- Flammer, A. (1996). *Entwicklungstheorien. Psychologische Theorien der menschlichen Entwicklung* (2., vollständig überarbeitete Auflage). Bern: Huber.
- Fuhrer, U. & Trautner, H.M. (2005). Entwicklung von Identität. In J.B. Asendorpf (Hrsg.), *Soziale, emotionale und Persönlichkeitsentwicklung* (S. 335-424). Göttingen: Hogrefe.

- Gati, I. (1985). Description of Alternative Measures of the Concepts of Vocational Interests: Crystallization, Congruenz, and Coherence. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 37-55.
- Gati, I. (1991). The Structure of Vocational Interests. *Psychological Bulletin*, 109(2), 309-324.
- Gati, I. (2000). RESPONSE Pitfalls of Congruence Research: A Comment on Tinsley's "The Congruence Myth". *Journal of Vocational Behavior*, 56, 184-189.
- Glück, J. (2007). Handlungstheorien in der Entwicklungspsychologie. In M. Hasselhorn & W. Schneider (Hrsg.), *Handbuch der Entwicklungspsychologie* (S. 38-48). Göttingen: Hogrefe.
- Gottfredson, G.D. (1977). Career Stability and Redirection in Adulthood. *Journal of Applied Psychology*, 62(4), 436-445.
- Gottfredson, G.D. (1999). John L. Holland's Contribution to Vocational Psychology: A Review and Evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 15-40.
- Gottfredson, G.D. & Holland, J.L. (1991). *Position Classification Inventory Professional Manual*. Odessa, Fla.: Psychological Assessment Resources.
- Grob, A. (2007). Jugendalter. In M. Hasselhorn & W. Schneider (Hrsg.), *Handbuch der Entwicklungspsychologie* (S. 187-197). Göttingen: Hogrefe.
- Grob, U. (2009). Die Entwicklung politischer Orientierungen vom Jugend- ins Erwachsenenalter. Ist die Jugend eine spezifisch sensible Phase in der politischen Sozialisation? In H. Fend, F. Berger & U. Grob (Hrsg.), *Lebensverläufe, Lebensbewältigung, Lebensglück. Ergebnisse der Life-Studie* (S. 329-372). Wiesbaden: VS.
- Grotevant, H.D. & Thorbecke, W.L. (1982). Sex Differences in Styles of Occupational Identity Formation in Late Adolescence. *Developmental Psychology*, 18(3), 396-405.
- Haeberlin, U., Imdorf, C. & Kronig, W. (2004). *Chancenungleichheit bei der Lehrstellensuche. Der Einfluss von Schule, Herkunft und Geschlecht*. Bern/Aarau: Schweizerischer Nationalfonds.
- Havighurst, R.J. (1972). *Developmental Tasks and Education*. New York: Longman.
- Heinz, W.R. (1995). *Arbeit, Beruf und Lebenslauf. Eine Einführung in die berufliche Sozialisation*. Weinheim: Juventa.
- Helfrich, H. (2004). Persönlichkeit und Individualität im Kulturvergleich. In K. Pawlik (Hrsg.), *Theorien und Anwendungsfelder der Differentiellen Psychologie* (S. 1021-1089). Göttingen: Hogrefe.
- Helwig, A.A. (2003). The Measurement of Holland Types in a 10-Year Longitudinal Study of a Sample of Students. *Journal of Employment Counseling*, 40, 24-32.
- Herzog, W., Neuenschwander, M.P. & Wannack, E. (2004). *In engen Bahnen: Berufswahlprozesse bei Jugendlichen*. Bern/Aarau: Schweizerischer Nationalfonds.
- Herzog, W., Neuenschwander, M.P. & Wannack, E. (2006). *Berufswahlprozess. Wie sich Jugendliche auf ihren Beruf vorbereiten*. Bern: Haupt.
- Hesketh, B. (2000). The Next Millenium of "Fit" Research: Comments on "The Congruence Myth: An Analysis of the Efficacy of the Person-Environment Fit Model" by H.E.A. Tinsley. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 190-196.
- Hillmert, S. (2004). Berufseinstieg in Krisenzeiten: Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen in den 1980er und 1990er Jahren. In S. Hillmert & K.U. Mayer (Hrsg.), *Geboren 1964 und*

1971. *Neuere Untersuchungen zu Ausbildungs- und Berufschancen in Westdeutschland* (S. 23-38). Wiesbaden: VS.
- Hirsig, R. (2000). *Statistische Methoden in den Sozialwissenschaften. Eine Einführung im Hinblick auf computergestützte Datenanalysen mit SPSS für Windows. Band II* (2., überarbeitete Auflage). Zürich: Seismo.
- Hoff, E.-H. & Schrap, U. (2007). Frühes Erwachsenenalter: Berufliche Entwicklung und Lebensgestaltung. In M. Hasselhorn & W. Schneider (Hrsg.), *Handbuch der Entwicklungspsychologie* (S. 198-207). Göttingen: Hogrefe.
- Holland, J.L. (1959). A Theory of Vocational Choices. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45.
- Holland, J.L. (1985). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (2. Auflage). New Jersey: Prentice Hall.
- Holland, J.L. (1996). Exploring Careers with a Typology. What We Have Learned and Some New Directions. *American Psychologist*, 51(4), 397-406.
- Holland, J.L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3., überarbeitete Auflage). Odessa, Fla.: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J.L., Daiger, D.C. & Power, P.G. (1980). Some Diagnostic Scales for Research in Decision-Making and Personality: Identity, Information and Barriers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 1191-1200.
- Holland, J.L., Fritzsche, B.A. & Powell, A.B. (1994). *The Self-Directed Search Technical Manual*. Odessa, Fla.: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J.L., Johnston, J.A. & Asama, N.F. (1993). The Vocational Identity Scale: A Diagnostic and Treatment Tool. *Journal of Career Assessment*, 1, 1-11.
- Jaccard, J. & Turrisi, R. (2003). *Interaction Effects in Multiple Regression* (2. Auflage). Thousand Oaks: Sage.
- Jörin Fux, S. (2005). *Persönlichkeit und Berufstätigkeit: Theorie und Instrumente von John Holland im deutschsprachigen Raum, unter Adaptation und Weiterentwicklung von Self-directed Search (SDS) und Position Classification Inventory (PCI)*. Göttingen: Cuvillier.
- Jörin, S. & Stoll, F. (2005). *EXPLOJOB - das Werkzeug zur Beschreibung von Berufstätigkeiten. Deutschsprachige Adaptation und Weiterentwicklung des Position Classification Inventory (PCI) nach Gary D. Gottfredson und John L. Holland*. Bern: Huber.
- Jörin, S., Stoll, F., Bergmann, C. & Eder, F. (2004a). *EXPLORIX - das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung. Deutschsprachige Adaptation und Weiterentwicklung des Self-Directed Search (SDS) nach John Holland. Manual*. Bern: Huber.
- Jörin, S., Stoll, F., Bergmann, C. & Eder, F. (2004b). *EXPLORIX - das Werkzeug zur Berufswahl und Laufbahnplanung. Deutschsprachige Adaptation und Weiterentwicklung des Self-Directed Search (SDS) nach John Holland. Test-Set Ausgabe Deutschland* (2. Auflage). Bern: Huber.
- Kleining, G. & Moore, H. (1968). Soziale Selbsteinstufung (SSE). Ein Instrument zur Messung sozialer Schichten. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 20, 502-552.
- Konietzka, D. (1999). *Ausbildung und Beruf. Die Geburtsjahrgänge 1919-1961 auf dem Weg von der Schule in das Erwerbsleben*. Opladen: Westdeutscher Verlag.

- Kraus, W. & Mitzscherlich, B. (1997). Abschied vom Grossprojekt. Normative Grundlagen der empirischen Identitätsforschung in der Tradition von James E. Marcia und die Notwendigkeit ihrer Reformulierung. In H. Keupp & R. Höfer (Hrsg.), *Identitätsarbeit heute. Klassische und aktuelle Perspektiven der Identitätsforschung* (S. 149-173). Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Lanfranconi, P. (5. Oktober 2008). Sie alle würden es wieder so machen. Paula Lanfranconi porträtiert drei Personen, die ihren Beruf schon mehrmals gewechselt haben. *SonntagsZeitung*, S. 139.
- Larson, L.M., Rottinghaus, P.J. & Borgen, F.H. (2002). Meta-Analyses of Big Six Interests and Big Five Personality Factors. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 217-239.
- Leung, A.S. (1998). Vocational Identity and Career Choice Congruence of Gifted and Talented High School Students. *Counselling Psychology Quarterly*, 11(3), 325-335.
- Leutenegger, M. (5. Oktober 2008). Die Lehre ist nur eine Option. *SonntagsZeitung*, S. 125.
- Lienert, G.A. & Raatz, U. (1998). *Testaufbau und Testanalyse* (6. Auflage). Weinheim: Beltz.
- Marcia, J.E. (1993a). The Ego Identity Status Approach to Ego Identity. In J.E. Marcia, A.S. Waterman, D.R. Matteson, S.L. Archer & J.L. Orlofsky (Hrsg.), *Ego Identity. A Handbook for Psychosocial Research* (S. 3-21). New York: Springer.
- Marcia, J.E. (1993b). The Status of the Statuses: Research Review. In J.E. Marcia, A.S. Waterman, D.R. Matteson, S.L. Archer & J.L. Orlofsky (Hrsg.), *Ego Identity. A Handbook for Psychosocial Research* (S. 22-41). New York: Springer.
- Marcia, J.E., Waterman, A.S., Matteson, D.R., Archer, S.L. & Orlofsky, J.L. (1993). *Ego Identity. A Handbook for Psychosocial Research*. New York: Springer.
- Mayer, K.U. (2004). Unordnung und frühes Leid? Bildungs- und Berufsverläufe in den 1980er und 1990er Jahren. In S. Hillmert & K.U. Mayer (Hrsg.), *Geboren 1964 und 1971. Neuere Untersuchungen zu Ausbildungs- und Berufschancen in Westdeutschland* (S. 201-213). Wiesbaden: VS.
- McLaughlin, D.H. & Tiedeman, D.V. (1974). Eleven-Year Career Stability and Change as Reflected in Project Talent Data through the Flanagan, Holland, and Roe Occupational Classification Systems. *Journal of Vocational Behavior*, 5, 177-196.
- McRae, R.R. & Costa, P.T. (2003). *Personality in Adulthood: A Five-Factor Theory Perspective* (2. Auflage). New York: Guilford Press.
- Meeus, W. (1993). Occupational Identity Development, School Performance, and Social Support in Adolescence: Findings of a Dutch Study. *Adolescence*, 28(112), 809-818.
- Meeus, W., Iedema, J., Helsen, M. & Vollebergh, W. (1999). Patterns of Adolescent Identity Development: Review of Literature and Longitudinal Analysis. *Developmental Review*, 19, 419-461.
- Meeus, W., Iedema, J. & Vollebergh, W. (1999). Identity Formation Re-Revisited: A Rejoinder to Waterman on Developmental and Cross-Cultural Issues. *Developmental Review*, 19, 480-496.
- Miller, M.J. (2002). A Longitudinal Examination of a Three-Letter Holland Code. *Journal of Employment Counseling*, 39, 43-48.
- Muchinsky, P.M. (1999). Applications of Holland's Theory in Industrial and Organizational Settings. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 127-135.

- Nagy, G. (2007). *Berufliche Interessen, kognitive und fachgebundene Kompetenzen: Ihre Bedeutung für die Studienfachwahl und die Bewährung im Studium*. Elektronische Dissertation im Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie der Freien Universität Berlin: <http://www.diss.fu-berlin.de/>.
- Nissen, U., Keddi, B. & Pfeil, P. (2003). *Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Erklärungsansätze und empirische Befunde*. Opladen: Leske+Budrich.
- O'Connell, A.A. (2006). *Logistic Regression Models for Ordinal Response Variables*. Thousand Oaks: Sage.
- Oerter, R. (2006). Entwicklung der Identität. *Psychotherapie*, 11(2), 175-191.
- Oerter, R. & Montada, L. (Hrsg.). (1987). *Entwicklungspsychologie* (2., neu bearbeitete Auflage). Weinheim: Beltz.
- Oerter, R. & Montada, L. (Hrsg.). (1998). *Entwicklungspsychologie* (4., korrigierte Auflage). Weinheim: Beltz.
- Osipow, S.H. (1983). *Theories of Career Development* (3. Auflage). New Jersey: Prentice-Hall.
- Pinquart, M. & Silbereisen, R.K. (2000). Das Selbst im Jugendalter. In W. Greve (Hrsg.), *Psychologie des Selbst* (S. 75-95). Weinheim: Beltz.
- Pollmann, T. (1993). *Beruf oder Berufung? Zum Berufswahlverhalten von Pflichtschulabgängern*. Frankfurt a.M.: Peter Lang.
- Prediger, D.J. (1982). Dimensions Underlying Holland's Hexagon: Missing Link Between Interests and Occupations? *Journal of Vocational Behavior*, 21, 259-287.
- Prediger, D.J. (1999). Basic Structure of Work-Relevant Abilities. *Journal of Counseling Psychology*, 46(2), 173-184.
- Prediger, D.J. (2000). Holland's Hexagon Is Alive and Well - Though Somewhat Out of Shape: Response to Tinsley. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 197-204.
- Proyer, R.T. & Häusler, J. (2007). Gender Differences in Vocational Interests and Their Stability Across Different Assessment Methods. *Swiss Journal of Psychology*, 66(4), 243-247.
- Reinders, H. (2002). Entwicklungsaufgaben - Theoretische Positionen zu einem Klassiker. In H. Merkens & J. Zinnecker (Hrsg.), *Jahrbuch Jugendforschung* (S. 13-37). Opladen: Leske+Budrich.
- Rhodes, S.R. & Doering, M. (1983). An Integrated Model of Career Change. *Academy of Management Review*, 8(4), 631-639.
- Rolfs, H. (2001). *Berufliche Interessen. Die Passung zwischen Person und Umwelt in Beruf und Studium*. Göttingen: Hogrefe.
- Rounds, J., McKenna, M.C., Hubert, L. & Day, S.X. (2000). Tinsley on Holland: A Misshapen Argument. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 205-215.
- Rounds, J. & Tracey, T.J. (1996). Cross-Cultural Structural Equivalence of RIASEC Models and Measures. *Journal of Counseling Psychology*, 43(3), 310-329.
- Rudolf, M. & Müller, J. (2004). *Multivariate Verfahren. Eine praxisorientierte Einführung mit Anwendungsbeispielen in SPSS*. Göttingen: Hogrefe.
- Savickas, M.L. & Gottfredson, G.D. (1999). Holland's Theory (1959-1999): 40 Years of Research and Application. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 1-4.



- Schallberger, U. (1987). Berufsarbeit und Persönlichkeit - Aspekte einer komplexen ökopyschologischen Problemstellung. *Schweizerische Zeitschrift für Psychologie*, 46(1/2), 91-104.
- Schallberger, U. (2000). Berufliche Tätigkeit als "Determinante" interindividueller Differenzen. In M. Amelang (Hrsg.), *Determinanten individueller Unterschiede* (S. 407-454). Göttingen: Hogrefe.
- Schallberger, U., Häfeli, K. & Kraft, U. (1984). Zur reziproken Beziehung von Berufsausbildung und Persönlichkeitsentwicklung. *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie*, 4(2), 197-210.
- Schellenberg, C. (2008). *Kontinuität versus Diskontinuität der beruflichen Entwicklung aus der Sicht von J. Holland: Eine Untersuchung von Berufsverwandtschaften und der Person-Umwelt-Passung in Berufsverläufen*. Elektronische Dissertation an der Philosophischen Fakultät der Universität Zürich: <http://www.dissertationen.uzh.ch/>.
- Schellenberg, C. & Schallberger, U. (2003). *Kontinuität vs. Diskontinuität der beruflichen Entwicklung. Wie stabil verlaufen berufliche Laufbahnen?* Poster präsentiert am 8. Kongress der Schweizerischen Gesellschaft für Psychologie (SGP-SSP).
- Schellenberg, C. & Schallberger, U. (2004). *Gibt es eine psychologische Kontinuität in der beruflichen Entwicklung?* Poster präsentiert am 44. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGP).
- Schellenberg, C. & Schallberger, U. (2005). *The Influence of Personality upon the Choice of an Apprenticeship Occupation and the Occupation in the Middle-Age Adulthood*. Poster präsentiert am 9. Kongress der Schweizerischen Gesellschaft für Psychologie (SGP-SSP).
- Schomburg, A.M. & Tokar, D.M. (2003). The Moderating Effect of Private Self-Consciousness on the Stability of Vocational Interests. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 368-378.
- Seifert, K.H., Bergmann, C. & Eder, F. (1987). Berufswahlreife und Selbstkonzept-Berufskonzept-Kongruenz als Prädiktoren der beruflichen Anpassung und Bewährung während der beruflichen Ausbildung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 31(5), 133-143.
- Seiffge-Krenke, I. (1995). *Stress, Coping, and Relationships in Adolescence*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Silbereisen, R.K. & Eyferth, K. (1986). Development as Action in Context. In R.K. Silbereisen, K. Eyferth & G. Rudinger (Hrsg.), *Development as Action in Context. Problem Behavior and Normal Youth Development* (S. 3-16). Berlin: Springer.
- Solberg, V.S., Good, G.E., Fischer, A.R., Brown, S.D. & Nord, D. (1995). Career Decision-Making and Career Search Activities: Relative Effects of Career Search Self-Efficacy and Human Agency. *Journal of Counseling Psychology*, 42(4), 448-455.
- SonntagsZeitung (Hrsg.). (5. Oktober 2008). *Karriere Extra: Schöne neue Arbeitswelt. Gestern noch KV-Angestellte, heute schon Ernährungsberaterin, morgen vielleicht Fotografin – alles zum Berufswechsel und zur Veränderung der Arbeitswelt*. Zürich: Verlags AG SonntagsZeitung.
- Spiess Huld, C. (2003). *Persönlichkeit und psychosoziale Umgebung Jugendlicher als Determinanten für den Berufsstatus im Erwachsenenalter*. Zürich: Psychologisches Institut der Universität Zürich, Fachrichtung Angewandte Psychologie.

- Spokane, A.R., Meir, E.I. & Catalano, M. (2000). Person-Environment Congruence and Holland's Theory: A Review and Reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 137-187.
- Straub, J. (2000). Identität als psychologisches Deutungskonzept. In W. Greve (Hrsg.), *Psychologie des Selbst* (S. 279-301). Weinheim: Beltz.
- Stuhlmann, K. (2005). Entwicklung der Lern- und Leistungsmotivation im Übergang von der Adoleszenz ins frühe Erwachsenenalter. *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation, ZSE*, 25(1), 67-81.
- Stuhlmann, K. (2009). Die Realisierung von Berufswünschen. Durch die Identitätsentwicklung im Jugendalter vorhersagbar? In H. Fend, F. Berger & U. Grob (Hrsg.), *Lebensverläufe, Lebensbewältigung, Lebensglück. Ergebnisse der Life-Studie* (S. 73-99). Wiesbaden: VS.
- Super, D.E. (1980). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D.E. (1992). Toward a Comprehensive Theory of Career Development. In D.H. Montross & C.J. Shinkman (Hrsg.), *Career Development: Theory and Practice* (S. 35-64). Springfield Illinois: Charles C Thomas.
- Super, D.E. (1994). Der Lebenszeit-, Lebensraumansatz der Laufbahnentwicklung. In D. Brown & L. Brooks (Hrsg.), *Karriere-Entwicklung* (S. 211-280). Stuttgart: Klett Cotta.
- Swanson, J.L. (1999). Stability and Change in Vocational Interests. In M.L. Savickas & A.R. Spokane (Hrsg.), *Meaning, Measurement, and Counseling Use Vocational Interests* (S. 135-158). Palo Alto: Davies-Black.
- Swanson, J.L. & Hansen, J.-I.C. (1988). Stability of Vocational Interests over 4-Year, 8-Year, and 12-Year Intervals. *Journal of Vocational Behavior*, 33, 185-202.
- Tajfel, H. & Turner, J.C. (1986). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In S. Worchel & W.G. Austin (Hrsg.), *Psychology of Intergroup Relations* (S. 7-24). Chicago: Nelson-Hall.
- Tinsley, H.E.A. (2000). The Congruence Myth: An Analysis of the Efficacy of the Person-Environment Fit Model. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 147-179.
- Tracey, T.J., Darcy, M. & Kovalski, T.M. (2000). RESPONSE A Closer Look at Person-Environment Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 216-224.
- Tracey, T.J. & Rounds, J. (1993). Evaluationg Holland's and Gati's Vocational-Interest Models: A Structural Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 113(2), 229-246.
- Tranberg, M., Slane, S. & Ekeberg, S.E. (1993). The Relation Between Interest Congruence and Satisfaction: A Metaanalysis. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 253-264.
- Valentine, S.R. (2001). A Path Analysis of Gender, Race, and Job Complexity as Determinants of Intention to Look for Work. *Employee Relations*, 23, 130-145.
- van Hoof, A. (1999a). The Identity Status Approach: In Need of Fundamental Revision and Qualitative Change. *Developmental Review*, 19, 622-647.
- van Hoof, A. (1999b). The Identity Status Field Re-Reviewed: An Update of Unresolved and Neglected Issues with a View on Some Alternative Approaches. *Developmental Review*, 19, 497-556.
- Vannotti, M. (2005). *Die Zusammenhänge zwischen Interessenkongruenz, beruflicher Selbstwirksamkeit und verwandten Konstrukten: Empirische Annäherung verschiedener*

*Variablen der Berufswahl- und Laufbahntheorien sowie Überprüfung der Kongruenz-Hypothese von Holland.* Göttingen: Cuvillier.

- von Eye, A. (2006). Variablen- und personenorientierte Forschung. In A. Ittel & H. Merkens (Hrsg.), *Veränderungsmessung und Längsschnittstudien in der empirischen Erziehungswissenschaft* (S. 9-26). Wiesbaden: VS.
- von Rosenstiel, L. (1998). Einstieg und Aufstieg - Selektion und Sozialisation von Hochschulabsolventen in den 80er und 90er Jahren beim Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem. In L.v. Rosenstiel & H. Schuler (Hrsg.), *Person - Arbeit - Gesellschaft. Festschrift für Hermann Brandstätter* (S. 65-96). Augsburg: Wissner.
- Vondracek, F.W. (1992). The Construct of Identity and Its Use in Career Theory and Research. *Career Development Quarterly*, 41(2), 130-144.
- Vondracek, F.W., Schulenberg, J., Skorikov, V., Gillespie, L.K. & Wahlheim, C. (1995). The Relationship of Identity Status to Career Indecision During Adolescence. *Journal of Adolescence*, 18(1), 17-29.
- Waterman, A.S. (1993). Developmental Perspectives on Identity Formation: From Adolescence to Adulthood. In J.E. Marcia, A.S. Waterman, D.R. Matteson, S.L. Archer & J.L. Orlofsky (Hrsg.), *Ego Identity. A Handbook for Psychosocial Research* (S. 42-68). New York: Springer.
- Waterman, A.S. (1999a). Identity, the Identity Statuses, and Identity Status Development: A Contemporary Statement. *Developmental Review*, 19, 591-621.
- Waterman, A.S. (1999b). Issues of Identity Formation Revisited: United States and the Netherlands. *Developmental Review*, 19, 462-479.
- Weinrach, S.G. & Srebalus, D.J. (1994). Die Berufswahltheorie von Holland. In D. Brown & L. Brooks (Hrsg.), *Karriere-Entwicklung* (S. 43-74). Stuttgart: Klett Cotta.
- West, C. & Zimmermann, D.H. (1987). Doing Gender. *Gender & Society*, 1(2), 125-151.
- Wigfield, A., Eccles, J., MacIver, D., Reuman, D. & Midgley, C. (1991). Transitions During Early Adolescence: Changes in Children's Domain-Specific Self-Perceptions and General Self-Esteem Across the Transition to Junior High School. *Developmental Psychology*, 27, 552-565.
- Wilk, S.L. & Sackett, P.R. (1996). Longitudinal Analysis of Ability-Job-Complexity Fit and Job Change. *Personnel Psychology*, 49, 937-967.
- Wise, A.J. & Millward, L.J. (2005). The Experiences of Voluntary Career Change in 30-Somethings and Implications for Guidance. *Career Development International*, 10(5), 400-417.
- Wittenberg, R. (1998). *Computerunterstützte Datenanalyse* (2. Auflage). Stuttgart: Lucius & Lucius.





## 8.1 Codierung der Berufsetappen

Tabelle 28: Codierregeln

<i>Berufsphase</i>	<i>Problemstellung</i>	<i>Codierungslösung</i>	<i>Anmerkung/Beispiel</i>
Ausbildung	Anwärterpositionen	Berufsbezeichnung im Sinne des Abschlusses verwenden	Offiziersanwärter → Berufsoffizier
Ausbildung	Berufsschule ohne Spezifikation genannt	1. Mit dem nachfolgenden Beruf codieren, da die Annahme ist, dass die Berufsschule auf den nachfolgenden Beruf ausbildet. 2. Aber falls Unklarheiten bestehen, als missing value codieren.	Aber nicht aus dem Datensatz löschen. Die Berufsschule gehört zur Berufsausbildung.
Ausbildung	schulische Nachqualifikationen als Ausbildungsschritt genannt	als missing value codieren, weil keine Ausbildung und kein Beruf	
Ausbildung	Berufsschulen und Fachoberschulen	Berufsschulen und Fachoberschulen werden als Berufsausbildungen anerkannt und codiert	(Höhere) Handelsschulen hingegen werden aus der Berufsausbildung gelöscht, da sie schulische Bildungsgänge sind, ebenso das Berufsbildungsgrundjahr
Ausbildung	es wird kein Ausbildungsberuf oder Ausbildungstitel genannt, sondern ein Studiengang	Höchstwahrscheinlich wurden die Ausbildung oder das Studium abgeschlossen. Deshalb: Verwendung der Berufsbezeichnung mit dem Begriff Studium, sofern im Register vorhanden, sonst nur Verwendung des Hauptberufes	BWL-Studium → Betriebswirt (Studium) Studium Politik → Politikwissenschaft (Studium) Studium Literatur → Literaturwissenschaften, weil im Register kein Studium vorhanden ist
Ausbildung	Studium (Grundstudium und Hauptstudium) und Promotion werden als zwei einzelne Ausbildungen oder als Berufe angegeben	inhaltliche Codierung im Analogieschluss zur vorangegangenen Ausbildung	BWL Studium (erste Ausbildung), Promotion (zweite Ausbildung) → Betriebswirt (Studium) für die Promotion
Ausbildung/ Beruf	Praktikas und Trainees stehen als Ausbildungen und Berufe im Fragebogen	Sie werden als codierbare Fälle bewertet. Sie können sowohl als Ausbildungen als auch als Berufe gelten, je nachdem, wie dies die Versuchsperson in ihrem Fragebogen vermerkt hat. Die Einschätzung der VPn gilt. Nach dem entsprechenden Beruf codieren, jeweils das niedrigste Berufsniveau anwenden	Praktikum beim Restaurator → Restaurator Praktikum Krankenhaus → KrankenpflegehelferIn
Ausbildung, Beruf	zwei oder drei Fächer des Magisterstudiums oder Berufe genannt	das erstgenannte Fach für die Berufsbezeichnung bzw. den erstgenannten Beruf verwenden	Kunsthistorik, Romanistik → KunsthistorikerIn
Ausbildung, Beruf	unvollständige Berufsbezeichnung	Höchstwahrscheinlich wird die Berufsbezeichnung umgangssprachlich anderes gebraucht. Deshalb: Logischer Schluss auf Berufsbezeichnung aus dem Register und z.T. in Berufe.net nachschlagen.	VerwaltungswirtIn → VerwaltungsfachwirtIn Diplom FinanzwirtIn → Finanzbeamte/-r, da dies die Vorbereitung auf die Beamtenlaufbahn ist
Ausbildung, Beruf	Berufsbezeichnung mit Titel	wenn kein Titel vorhanden, dann Verwendung des Hauptberufes ohne Titel	Diplom ChemikerIn → ChemikerIn examen. AltenpflegerIn →

<b>Berufsphase</b>	<b>Problemstellung</b>	<b>Codierungslösung</b>	<b>Anmerkung/Beispiel</b>
Ausbildung, Beruf	Berufsbezeichnung bezogen auf einen speziellen Betrieb, Werkstoff, Material oder eine Spezialisierung	Verwendung des Hauptberufs	AltenpflegerIn BetriebsschlosserIn → SchlosserIn BüromaschinenmechanikerIn → MechanikerIn Humanbiologe → Biologe IT-Fach-InformatikerIn → InformatikerIn HeimerzieherIn → ErzieherIn FachkrankenpflegerIn → KrankenpflegerIn
Ausbildung, evtl. Beruf	Referendariat/ Vikariate als separate Ausbildung oder Beruf angegeben	Sie werden codiert mit dem entsprechenden Studiumscode	
Berufstätigkeit	Assistenten in jeglicher Hinsicht, die nicht im Register vorkommen	Ausbildungscodierung beim Erstberuf verwenden, beim derzeitigen Beruf siehe Sammelberufsregel	Assistent der Geschäftsleitung (Beruf), Diplom ChemikerIn (Ausbildung) → Diplom ChemikerIn als Beruf codieren
Berufstätigkeit	Mutter/Elternschutz	1. Wenn „Mutter“ steht, dann wurde die Berufsbezeichnung (Mutter) komplett rausgelöscht und auch nichts codiert. 2. Wenn „Erziehungsurlaub“ oder ein sonstiger Hinweis darauf steht, dass die Frau weiterhin im Erwerbsprozess drin steckt, dann wird missing (-9) codiert, da kein Hinweis darauf ist, welcher Tätigkeit sie nach dem Erziehungsurlaub wieder nachgehen wird. 3. Wenn die Personen gleichzeitig Mutterschaft und ihren derzeitigen Beruf angeben, wird die Berufscodierung durchgeführt.	Beispiel für den 3. Fall: Erziehungsurlaub (Arzthelferin in einer Praxis) → Arzthelferin
Berufstätigkeit	Es stehen studentische Nebenjobs bei den Berufstätigkeiten	Wenn sich die stud. Job-Tätigkeit auf einen abgeschlossenen Ausbildungsberuf bezieht wird sie als Beruf codiert. Wenn es sich um eine ungelernte Job-Tätigkeit neben dem Studium handelt, dann wird sie gelöscht.	
Berufstätigkeit	selbstständig plus Berufsbezeichnung: Was ist inhaltlich zu codieren: selbstständiger Kaufmann oder Ausbildungsinhalt?	Priorität hat die Selbstständigkeit, wenn im Register vorhanden, bspw. Kaufmann selbstständig, es sollte in jedem Fall ein E im Code enthalten sein, wenn das Register den Meisterberuf beinhaltet, dann wird der Meisterberuf verwandt; Übernahme des Grundberufes, wenn keine Selbstständigkeits- oder Meisterberuf vorkommt; bei Gewerbetreibenden wird nach Interpretation „Unternehmer“ verwandt; auch wenn wir nichts genaues über die Tätigkeiten/den Beruf wissen, dann „Unternehmer“ verwandt	selbstständige Versicherungskauffrau → Kaufmann selbstständig (weil Handel/Dienstleistung, administrativ, eher was administratives), weil die Versicherungskauffrau im Register nicht mit Selbstständigkeit vorkommt Selbstständiger Webdesigner → Webdesigner Selbstständig Gewerbe/Handel/Industrie → Unternehmer (wenn man nicht weiss was, eher was gewerbliches)

**Tabelle 29: Neue Berufsnormcodes**

<b>Berufsphase</b>	<b>Problemstellung</b>	<b>Codierungslösung</b>	<b>Anmerkung/Beispiel</b>
Berufswunsch	Arbeit mit Kindern	SAR für KindergärtnerIn	
Berufswunsch	Etwas mit Menschen	SAE für feminine Berufe	S = people nach Prediger (1982)
Berufswunsch	Sportart	REC für BerufssportlerIn	BerufsfussballerIn oder Tennistar → BerufssportlerIn
Berufswunsch	Arbeit mit Tieren	RSE für TierpflegerIn	
Ausbildung	kaufmännische Berufsschule	als Kaufmann/-frau codieren	
Ausbildung	Filmhochschule	AES = Filmschaffende	Quelle: CH-Register
Ausbildung	Kunstschule/Kunststudium	ASI = KunstmalerIn	
Ausbildung	MBA	„Betriebswirt (Uni Diplom)“	
Ausbildung/ Beruf	Datenverarbeitungskaufmann/-frau	Datenverarbeitungskaufmann/-frau ist eine alte Berufsbezeichnung und sollte neu als Informatikkaufmann/-frau (EIR) codiert werden	Quelle: Berufe.net
Ausbildung/ Beruf	EnergieanlagenelektronikerIn	RCS = EnergieelektronikerIn	
Ausbildung/ Beruf	ApothekenhelferIn	CSE = pharmazeutisch-kaufmännische/-r AssistentIn	
Ausbildung/ Beruf	ElektrikerIn ohne genannte Spezialisierung	IRE = ElektrotechnikerIn	
Ausbildung/ Beruf	ElektromonteurIn	RCI = ElektroinstallateurIn	
Ausbildung/ Beruf	jegliche Berufe, die mit Handelsbegriffen oder Vertrieb umschrieben werden und nicht im Register vorkommen	ECS = Handelskaufmann/-frau im CH-Register ist. Dieser Code wird übernommen. Aber: Höhere Handelsschule bei den Ausbildungen wird gelöscht, da es sich um eine berufsvorbereitende Schule handelt.	z.B. Ausbildung: HandelsfachwirtIn → ECS
Ausbildung/ Beruf	KrankengymnastIn	SIR = PhysiotherapeutIn	
Ausbildung/ Beruf	MechanikerInnen mit jeglicher Spezifikation, die im Register nicht gesondert vorkommen	RIC	
Ausbildung/ Beruf	Alle Meister, die nicht im Register vorkommen	E in die Codes integrieren, da qualifizierte Fach- und Führungsaufgaben in den Vordergrund rücken. C an derselben Stelle im Code durch E ersetzen.	OrthopädiemeisterIn wird von RSI zu REI FloristmeisterIn wird ARE, anstelle von ARS Selbständige/r SchauwerbegestalterIn wird AEI anstelle von ASR Wenn kein Grundcode, dann RIE
Ausbildung/ Beruf	Psychologie ohne berufliche Spezifikation	„Psychologie (Studium)“ für Beruf wie auch für die Ausbildung verwenden	Diplom Psychologie (Beruf) → Psychologie (Studium)
Ausbildung/ Beruf	RepographikerIn	EAC = MediengestalterIn für Digital- und Printmedien	
Ausbildung/ Beruf	Berufe mit jeglicher Spezifikation, die im Register nicht vorkommen	Verwendung des Stammb Berufes	Datenverarbeitungskauffrau → Kauffrau (allg.) Prozess-Ingenieur → Ingenieur (allg.)
Ausbildung/ Beruf	TechnikerIn ohne Spezifikation	RIC nach Simone Jörin, da der prototypischste Technikerberuf	Technikerschule oder Techniker
Ausbildung/ Beruf	Abkürzung PTA	nach Stringenz im	Pharmazeutisch-technische



<b>Berufsphase</b>	<b>Problemstellung</b>	<b>Codierungslösung</b>	<b>Anmerkung/Beispiel</b>
Beruf		Berufsverlauf kontrollieren	Assistentin, aber Physikalisch-technischer Assistent ist auch möglich
Berufstätigkeit	ArbeiterIn/FabrikarbeiterIn	1. Durchcodieren nach Inhalten (z.B. ArbeiterIn Chemie → Chemikant/CIR) oder 2. Code RCS verwenden	RCS ist eine Eigenleistung
Berufstätigkeit	Assistenzarzt für verschiedenes	Facharztcodierung anwenden	Assistenzarzt für Anästhesie → AnästhesistIn Assistenzärztin Chirurgie → ChirurgIn
Berufstätigkeit	keine Facharztspezialisierung genannt	Arzt/MedizinerIn	
Berufstätigkeit	AusbilderInnen, die nicht im Register vorkommen	Affinität zum „Ausbilder (Industrie, Handwerk)“ (SEI), ausser Diplom HandelslehrerIn, das eigends im Register vorkommt und auch extra in diesen Fällen verwendet wird.	Beruf: Bankangestellter/Ausbilder → Beruf: AusbilderIn (Industrie/Handwerk) Kaufmännischer Ausbilder → Beruf: AusbilderIn (Industrie/Handwerk)
Berufstätigkeit	Baukaufmann/-frau	Industriekaufmann/-frau	
Berufstätigkeit	Beamter	Ausbildungsberuf verwenden (nur wenn eindeutig). Ansonsten missing	Beruf: Beamter gehobener Dienst Verwaltung, Ausbildung: Diplom Verwaltungswirt → Diplomverwaltungswirt als Beruf codieren
Berufstätigkeit	Berufe bei der Bundeswehr	sofern Hinweis auf Zeitsoldat, dann „Berufssoldat“ codieren; aber wenn Hinweis auf Art der Tätigkeit bei der Bundeswehr, dann Art der Tätigkeit oder Ausbildungsberuf codieren. Ausser Grundwehrdienst wird nicht als Berufssoldat codiert.	Ausbildung: Arzt, erster Beruf: Sanitätsoffizier → Arzt
Berufstätigkeit	ChemiefacharbeiterIn/ArbeiterIn Chemie/ChemievorarbeiterIn	CIR = ChemikantIn	
Berufstätigkeit	dipl. Ing. Feinwerktechnik	RIC = dipl. Ing. Mikrotechnik/Mechatronik	
Berufstätigkeit	FinanzwirtIn (dipl)	CES = Finanzbeamter	Dies ist Teil der Ausbildung zum Beamten im gehobenen Verwaltungsdienst. Quelle: Berufe.net
Berufstätigkeit	AbteilungsleiterIn oder ManagerIn oder BetriebsleiterIn mit kaufmännischen oder unbekannten Spezifikationen (keine GruppenleiterInnen oder TeamleiterInnen)	GeschäftsführerIn (allg.)	AbteilungsleiterIn - Einkauf und Gebäudemanagement → GeschäftsführerIn (allg.)
Berufstätigkeit	AbteilungsleiterIn oder ManagerIn oder BetriebsleiterIn (keine GruppenleiterInnen oder TeamleiterInnen) mit nicht-kaufmännischen Spezifikationen, z.B. Chemie, Druck, Industrie	technische/-r GeschäftsführerIn	AbteilungsleiterIn - Druckmaschinen oder GeschäftsführerIn eines Industriebetriebes → technische/-r GeschäftsführerIn
Berufstätigkeit	GruppenleiterIn oder	E in die Codes integrieren, da	

<b>Berufsphase</b>	<b>Problemstellung</b>	<b>Codierungslösung</b>	<b>Anmerkung/Beispiel</b>
	TeamleiterIn	qualifizierte Fach- und Führungsaufgaben in den Vordergrund rücken. C oder entsprechender Buchstabe an derselben Stelle im Code durch E ersetzen.	
Berufstätigkeit	IndustriemeisterIn mit verschiedenen Spezifikationen, die nicht vorkommen	IndustriemeisterIn (Metall)	
Berufstätigkeit	InvestmentanalystIn/ HändlerIn Aktien Investmentgesellschaft	ECI = Finanzplanungsexperte	Analogieschluss
Berufstätigkeit	KonstrukteurIn ohne Spezifikation	CRI für techn. ZeichnerIn codieren/ElektrozeichnerIn mit RIC codieren	waren zuvor meistens ZeichnerInnen
Berufstätigkeit	keine Monteur- bzw. Installateurspezialisierung genannt	RIC für prototypischen Monteur (ausser Elektromonteur, denn da gibt's einen eigenen Code = RCI)	
Berufstätigkeit	PflegerIn ohne Spezifikation	SIA = Krankenpflege	
Berufstätigkeit	PlanerIn/Arbeitsvorbereitung	IRE = für Projektierungsingenieur im CH-Register	
Berufstätigkeit	Öffentlichkeitsarbeit, PressesprecherIn, Pressestelle	EAS = Kommunikationsberater/Public Relation Assistent	
Berufstätigkeit	SachbearbeiterIn	Analyse des Ausbildungsberufes, wenn berufliche Stringenz wahrscheinlich ist: Ausbildungsberuf als Codierung verwandt, sonst „SachbearbeiterIn“	Ausbildung: Immobilienkauffrau, Beruf: Sachbearbeiterin/Auftragsab- wicklung → Immobilien- kauffrau, weil berufliche Stringenz wahrscheinlich Ausbildung: Jurastudium, Beruf: Sachbearbeiter im Personalwesen → Sachbearbeiter, weil berufliche Umorientierung wahrscheinlich und Tätigkeitsfeld steht nicht im Passungsverhältnis zur akadem. Ausbildung
Berufstätigkeit	BereichsleiterIn, ProjektleiterIn, VerkäuferIn ohne Spezifikation	1. Wenn die inhaltliche Berufsausrichtung in der Ausbildung angegeben (sozusagen als Zugangsberuf), dann wird auf den Beruf geschlussfolgert. 2. Wenn keine eindeutige Schlussfolgerung möglich, dann allgemeinen Beruf, bspw. „Verkäuferin“, verwendet.	Verkäufer in Bäckerei (Beruf) → bei der Ausbildung „Fachverkäuferin“ für Bäckereihandwerk nachgeschlagen und für den ersten Beruf übernommen Verkäuferin (Beruf) → Verkäuferin (allg.) übernommen, weil ohne eindeutiger Hinweis Projektleiter (Beruf) → Ausbildung war Ingenieur und Ingenieur übernommen, weil diesem Beruf diese Tätigkeit zugehörig ist
Berufstätigkeit	SchichtführerIn mit unterschiedlichen Spezifikationen	SchichtführerIn Elektrizitäts- und Wasserkraftwerk (ERS)	
Berufstätigkeit	DisponentIn	SpediteurIn	
Berufstätigkeit	als Beruf nur „Angestellter“	Codierung der erlernten	Angestellter im Ingenieurbüro

<i>Berufsphase</i>	<i>Problemstellung</i>	<i>Codierungslösung</i>	<i>Anmerkung/Beispiel</i>
	oder „Selbstständig“ ohne Spezifikation genannt	Berufes verwenden oder „Sachbearbeitung“ bei inhaltlicher Unklarheit über die Tätigkeit im Beruf im Zusammenhang mit der Ausbildung	(Beruf), Elektroingenieur (Ausbildung) → Beruf: Elektroingenieur Angestellter im Forstamt (Beruf), Verwaltungsfachanfertiger (Ausbildung) → Sachbearbeiter im Beruf, weil kein Hinweis auf exakte Tätigkeit und Bezug zur Ausbildung
Berufstätigkeit	TeamassistentIn	vorhergehender Beruf nachschlagen oder CES (Bürokauffmann/-frau) nehmen	
Berufstätigkeit	EffizientsspezialistIn	LeiterIn Qualitätssicherung	
Berufstätigkeit mit 35 Jahren	ReferentIn	Verwendung der Ausbildung oder des ersten Berufes und ihn mit einem anderen Buchstaben (je nach Fall) ergänzen: (S oder E oder A oder I)	
alle Phasen	FernmeldehandwerkerIn/ InformationselektronikerIn	beide Berufe werden als KommunikationselektronikerIn FR Informationstechnik codiert.	Bei FernmeldehandwerkerIn ist dies der Nachfolgeberuf. Quelle: Berufe.net
alle Phasen	Elektro-KonstrukteurIn	RIC = technische/-r ZeichnerIn FR Elektrotechnik	
alle Phasen	Küchenhilfe	Koch = REA, dabei wird E durch C ersetzt: also: Küchenhilfe = RCA	
alle Phasen	VertriebsassistentIn/ VertriebsleiterIn	CES = VertriebsassistentIn/ECS = VertriebsleiterIn	
alle Phasen	VorarbeiterIn	RIE anstelle von RIC; bzw. ein E in den bestehenden Code integrieren.	E für Führungsverantwortung

## 8.2 Deskription der Identitätsstadien

**Tabelle 30: Bildungsabschluss und Identitätsstatus mit 15 Jahren**

	<i>Hauptschulabschluss (n=132)</i>	<i>mittlere Reife (n=381)</i>	<i>(Fach-)Hochschulreife (n=368)</i>
<b>Diffuse Identität (n=170)</b>	5.3% (-3.3) <sup>‡</sup>	15.9% (-5.4)	78.8% (7.5)
<b>Suchende Identität (n=264)</b>	8.3% (-2.8)	35.6% (-1.9)	56.1% (3.6)
<b>Festgelegte Identität (n=117)</b>	19.7% (1.3)	57.3% (2.3)	23.1% (-3.1)
<b>Erworbene Identität (n=330)</b>	23.6% (4.1)	58.5% (4.2)	17.9% (-6.7)

<sup>‡</sup> Standardisierte Residuen in Klammer

Tabelle 31: Selbstwirksamkeit und Identitätsstatus mit 15 Jahren

	<i>tiefe Selbst- wirksamkeit (n=278)</i>	<i>mittlere Selbst- wirksamkeit (n=156)</i>	<i>hohe Selbst- wirksamkeit (n=417)</i>
<b>Diffuse Identität (n=163)</b>	30.7% (-0.4) <sup>‡</sup>	12.9% (-1.6)	56.4% (1.4)
<b>Suchende Identität (n=255)</b>	36.5% (1.1)	16.1% (-0.8)	47.5% (-0.4)
<b>Festgelegte Identität (n=113)</b>	35.4% (0.5)	12.4% (-1.5)	52.2% (0.5)
<b>Erworbene Identität (n=320)</b>	29.7% (-0.9)	25.0% (2.8)	45.3% (-0.9)

<sup>‡</sup> Standardisierte Residuen in Klammer

Tabelle 32: Intelligenz und Identitätsstatus mit 15 Jahren

	<i>tiefe Intelligenz (n=234)</i>	<i>mittlere Intelligenz (n=250)</i>	<i>hohe Intelligenz (n=372)</i>
<b>Diffuse Identität (n=168)</b>	14.9% (-3.1) <sup>‡</sup>	18.5% (-2.6)	66.7% (4.6)
<b>Suchende Identität (n=254)</b>	21.7% (-1.7)	29.9% (0.2)	48.4% (1.2)
<b>Festgelegte Identität (n=113)</b>	38.1% (2.2)	26.5% (-0.5)	35.4% (-1.3)
<b>Erworbene Identität (n=321)</b>	34.6% (2.5)	35.2% (2.0)	30.2% (-3.6)

<sup>‡</sup> Standardisierte Residuen in Klammer

Tabelle 33: Intelligenz und Identitätsstatus mit 15 Jahren kontrolliert nach Bildungsniveau

		<i>tiefe Intelligenz (n=231)</i>	<i>mittlere Intelligenz (n=248)</i>	<i>hohe Intelligenz (n=366)</i>
<b>Haupt- schulab- schluss</b>	<b>Diffuse Identität (n=9)</b>	55.6% (-0.3) <sup>‡</sup>	33.3% (0.3)	11.1% (0.3)
	<b>Suchende Identität (n=19)</b>	68.4% (0.3)	26.3% (-0.2)	5.3% (-0.4)
	<b>Festgelegte Identität (n=22)</b>	72.7% (0.5)	22.7% (-0.5)	4.5% (-0.6)
	<b>Erworbene Identität (n=73)</b>	60.3% (-0.3)	30.1% (0.3)	9.6% (0.4)
<b>Mittlere Reife</b>	<b>Diffuse Identität (n=26)</b>	26.9% (-0.4)	26.9% (-0.8)	46.2% (1.3)
	<b>Suchende Identität (n=88)</b>	36.4% (0.8)	40.9% (0.6)	22.7% (1.5)
	<b>Festgelegte Identität (n=66)</b>	33.3% (0.3)	28.8% (-1.1)	37.9% (0.9)
	<b>Erworbene Identität (n=185)</b>	29.2% (-0.6)	39.5% (0.6)	31.4% (0.0)
<b>(Fach-) Hoch- schulreife</b>	<b>Diffuse Identität (n=131)</b>	9.9% (-0.3)	16.0% (-1.4)	74.0% (0.9)
	<b>Suchende Identität (n=144)</b>	6.2% (-1.6)	23.6% (0.5)	70.1% (0.4)
	<b>Festgelegte Identität (n=25)</b>	20.0% (1.4)	24.0% (0.2)	56.0% (-0.7)
	<b>Erworbene Identität (n=57)</b>	19.3% (2.0)	29.8% (1.3)	50.3% (-1.5)

<sup>‡</sup> Standardisierte Residuen in Klammer

### 8.3 RIASEC-Dimensionen in der Berufslaufbahn

Tabelle 34: Prozentualer Anteil der RIASEC-Dimensionen im Dreiercode

	<i>Berufswunsch mit 12 Jahren (n=579)</i>	<i>Berufswunsch mit 15 Jahren (n=943)</i>	<i>Erste Berufs- ausbildung (n=986)</i>	<i>Erste hauptbe- rufliche Stelle (n=1001)</i>	<i>Hauptberuf mit 35 Jahren (n=930)</i>
<b>Realistic</b> handwerklich-technisch	58.2%	56.2%	51.1%	49.6%	47.8%
<b>Investigative</b> untersuchend-forschend	41.8%	39.3%	39.8%	33.8%	29.4%
<b>Artistic</b> kreativ-künstlerisch	34.7%	31.6%	24.1%	22.5%	20.0%
<b>Social</b> erziehend-pflegend	65.3%	57.1%	55.1%	59.3%	62.6%
<b>Enterprising</b> führend-verkaufend	54.6%	62.7%	59.1%	62.1%	75.1%
<b>Conventional</b> ordnend-verwaltend	45.4%	52.8%	70.8%	72.6%	65.2%
<b>Rangfolge</b>	<b>SRE-CIA</b>	<b>ESR-CIA</b>	<b>CES-RIA</b>	<b>CES-RIA</b>	<b>ECS-RIA</b>

Tabelle 35: Prozentualer Anteil der RIASEC-Dimensionen im Primärtyp

	<i>Berufswunsch mit 12 Jahren (n=579)</i>	<i>Berufswunsch mit 15 Jahren (n=943)</i>	<i>Erste Berufs- ausbildung (n=986)</i>	<i>Erste hauptbe- rufliche Stelle (n=1001)</i>	<i>Hauptberuf mit 35 Jahren (n=930)</i>
<b>Realistic</b> handwerklich-technisch	31.3%	27.3%	30.6%	28.2%	19.7%
<b>Investigative</b> untersuchend-forschend	13.6%	11.3%	10.8%	8.0%	6.5%
<b>Artistic</b> kreativ-künstlerisch	7.8%	8.0%	6.4%	4.1%	3.9%
<b>Social</b> erziehend-pflegend	24.5%	21.1%	12.9%	14.2%	14.1%
<b>Enterprising</b> führend-verkaufend	10.4%	14.2%	11.7%	14.1%	28.5%
<b>Conventional</b> ordnend-verwaltend	12.4%	18.1%	27.7%	31.5%	27.4%
<b>Rangfolge</b>	<b>RSI-CEA</b>	<b>RSC-EIA</b>	<b>RCS-EIA</b>	<b>CRS-EIA</b>	<b>ECR-SIA</b>

**Tabelle 36: Prozentualer Anteil der RIASEC-Dimensionen im Dreiercode nach Geschlecht**

	<i>Berufswunsch mit 12 Jahren (n=579)</i>		<i>Berufswunsch mit 15 Jahren (n=943)</i>		<i>Erste Berufs- ausbildung (n=986)</i>		<i>Erste hauptbe- rufliche Stelle (n=1001)</i>		<i>Hauptberuf mit 35 Jahren (n=930)</i>	
	Frauen n=287	Männer n=292	Frauen n=478	Männer n=465	Frauen n=504	Männer n=482	Frauen n=509	Männer n=492	Frauen n=451	Männer n=479
<b>Realistic</b> handwerklich- technisch	43.6% (-3.3) <sup>‡</sup>	72.6% (3.2)	33.1% (-6.8)	80.0% (6.8)	31.0% (-6.3)	72.2% (6.5)	30.3% (-6.2)	69.5% (6.3)	26.8% (-6.5)	67.6% (6.3)
<b>Investigative</b> untersuchend- forschend	32.1% (-2.6)	51.4% (2.5)	28.0% (-3.9)	51.0% (4.0)	23.2% (-5.9)	57.1% (6.0)	19.4% (-5.6)	48.6% (5.7)	20.2% (-3.6)	38.0% (3.5)
<b>Artistic</b> kreativ- künstlerisch	50.2% (4.4)	19.5% (-4.4)	47.5% (6.2)	15.3% (-6.3)	33.3% (4.2)	14.5% (-4.3)	30.6% (3.9)	14.0% (-4.0)	27.5% (3.6)	12.9% (-3.5)
<b>Social</b> erziehend- pflegend	90.2% (5.2)	40.8% (-5.2)	83.1% (7.5)	30.3% (-7.6)	77.2% (6.7)	32.0% (-6.8)	82.5% (6.8)	35.4% (-6.9)	80.5% (4.8)	45.7% (-4.7)
<b>Enterprising</b> führend- verkaufend	43.6% (-2.5)	65.4% (2.5)	58.2% (-1.2)	67.3% (1.3)	68.1% (2.6)	49.8% (-2.7)	66.4% (1.2)	57.7% (-1.2)	76.9% (0.5)	73.3% (-0.4)
<b>Conventional</b> ordnend- verwaltend	40.4% (-1.3)	50.3% (1.2)	50.0% (-0.8)	55.7% (0.9)	67.3% (-0.9)	74.5% (1.0)	70.5% (-0.6)	74.8% (0.6)	68.1% (0.8)	62.4% (-0.7)
<b>Rangfolge</b>	<b>SAR- ECI</b>	<b>REI- CSA</b>	<b>SEC- ARI</b>	<b>REC- ISA</b>	<b>SEC- ARI</b>	<b>CRI- ESA</b>	<b>SCE- ARI</b>	<b>CRE- ISA</b>	<b>SEC- ARI</b>	<b>ERC- SIA</b>

<sup>‡</sup> Standardisierte Residuen in Klammer

**Tabelle 37: Prozentualer Anteil der RIASEC-Dimensionen im Dreiercode bei Hauptschulabschluss**

	<i>Berufswunsch mit 12 Jahren (n=94)</i>	<i>Berufswunsch mit 15 Jahren (n=158)</i>	<i>Erste Berufs- ausbildung (n=154)</i>	<i>Erste hauptbe- rufliche Stelle (n=161)</i>	<i>Hauptberuf mit 35 Jahren (n=148)</i>
<b>Realistic</b> handwerklich-technisch	70.2% (1.6) <sup>‡</sup>	72.8% (2.7)	76.0% (4.3)	79.5% (5.4)	76.4% (5.1)
<b>Investigative</b> untersuchend-forschend	36.2% (-0.8)	31.0% (-1.7)	33.8% (-1.2)	29.8% (-0.9)	28.4% (-0.2)
<b>Artistic</b> kreativ-künstlerisch	22.3% (-2.1)	19.6% (-2.7)	21.4% (-0.7)	19.3% (-0.9)	14.2% (1.6)
<b>Social</b> erziehend-pflegend	50.0% (-1.8)	44.3% (-2.1)	42.9% (-2.0)	44.7% (-2.4)	46.6% (-2.5)
<b>Enterprising</b> führend-verkaufend	66.0% (1.5)	64.6% (0.3)	50.0% (-1.5)	46.6% (-2.5)	62.8% (-1.7)
<b>Conventional</b> ordnend-verwaltend	55.3% (1.4)	67.7% (2.6)	76.0% (0.7)	80.1% (1.2)	71.6% (1.0)
<b>Rangfolge</b>	<b>REC-SIA</b>	<b>RCE-SIA</b>	<b>RCE-SIA</b>	<b>CRE-SIA</b>	<b>RCE-SIA</b>

<sup>‡</sup> Standardisierte Residuen in Klammer

**Tabelle 38: Prozentualer Anteil der RIASEC-Dimensionen im Dreiercode bei mittlerer Reife**

	<i>Berufswunsch mit 12 Jahren (n=257)</i>	<i>Berufswunsch mit 15 Jahren (n=405)</i>	<i>Erste Berufs- ausbildung (n=422)</i>	<i>Erste hauptbe- rufliche Stelle (n=423)</i>	<i>Hauptberuf mit 35 Jahren (n=387)</i>
<b>Realistic</b> handwerklich-technisch	56.8% (-0.2) <sup>‡</sup>	52.6% (-1.0)	49.8% (-0.4)	48.7% (0.2)	42.6% (-1.4)
<b>Investigative</b> untersuchend-forschend	34.6% (-1.8)	33.1% (-2.0)	28.9% (-3.5)	28.1% (-2.0)	25.3% (-1.4)
<b>Artistic</b> kreativ-künstlerisch	35.4% (0.1)	28.9% (-0.9)	19.2% (-2.0)	19.9% (-1.2)	15.0% (-2.3)
<b>Social</b> erziehend-pflegend	72.0% (1.3)	64.7% (2.0)	61.8% (1.9)	63.8% (1.2)	66.9% (1.0)
<b>Enterprising</b> führend-verkaufend	51.4% (-0.7)	64.2% (0.5)	61.1% (0.6)	61.9% (-0.1)	76.2% (0.2)
<b>Conventional</b> ordnend-verwaltend	49.8% (1.0)	57.0% (1.3)	79.1% (2.0)	77.5% (1.2)	73.9% (2.1)
<b>Rangfolge</b>	<b>SRE-CAI</b>	<b>SEC-RIA</b>	<b>CSE-RIA</b>	<b>CES-RIA</b>	<b>ECS-RIA</b>

<sup>‡</sup> Standardisierte Residuen in Klammer

**Tabelle 39: Prozentualer Anteil der RIASEC-Dimensionen im Dreiercode bei (Fach-)Hochschulreife**

	<i>Berufswunsch mit 12 Jahren (n=221)</i>	<i>Berufswunsch mit 15 Jahren (n=365)</i>	<i>Erste Berufs- ausbildung (n=401)</i>	<i>Erste hauptbe- rufliche Stelle (n=409)</i>	<i>Hauptberuf mit 35 Jahren (n=388)</i>
<b>Realistic</b> handwerklich-technisch	53.8% (-0.8) <sup>‡</sup>	53.7% (-0.7)	43.1% (-2.2)	38.4% (-3.2)	41.5% (-1.7)
<b>Investigative</b> untersuchend-forschend	52.5% (2.5)	49.9% (3.2)	53.4% (4.3)	41.1% (2.6)	33.5% (1.5)
<b>Artistic</b> kreativ-künstlerisch	39.8% (1.2)	39.5% (2.7)	33.2% (2.5)	26.9% (1.8)	27.6% (3.3)
<b>Social</b> erziehend-pflegend	64.3% (-0.2)	54.5% (-0.7)	52.6% (-0.7)	60.6% (0.3)	64.7% (0.5)
<b>Enterprising</b> führend-verkaufend	52.9% (-0.3)	59.5% (-0.7)	60.3% (0.3)	68.7% (1.7)	78.9% (0.8)
<b>Conventional</b> ordnend-verwaltend	36.7% (-2.0)	42.5% (-2.7)	60.3% (-2.5)	64.1% (-2.0)	53.9% (-2.7)
<b>Rangfolge</b>	<b>SRE-IAC</b>	<b>ESR-ICA</b>	<b>ECI-SRA</b>	<b>ECS-IRA</b>	<b>ESC-RIA</b>

<sup>‡</sup> Standardisierte Residuen in Klammer

**Tabelle 40: Prozentualer Anteil der RIASEC-Dimensionen im Dreiercode nach Urbanitätsgrad**

	<i>Berufswunsch mit 12 Jahren (n=579)</i>		<i>Berufswunsch mit 15 Jahren (n=943)</i>		<i>Erste Berufsausbildung (n=986)</i>		<i>Erste hauptberufliche Stelle (n=1001)</i>		<i>Hauptberuf mit 35 Jahren (n=930)</i>	
	Land n=424	Stadt n=155	Land n=678	Stadt n=265	Land n=703	Stadt n=283	Land n=712	Stadt n=289	Land n=659	Stadt n=271
<b>Realistic</b> handwerklich-technisch	59.4% (-0.4) <sup>‡</sup>	54.8% (0.7)	57.1% (0.3)	54.0% (-0.5)	53.9% (1.0)	44.2% (-1.6)	52.4% (1.1)	42.6% (-1.7)	50.4% (0.9)	41.7% (-1.5)
<b>Investigative</b> untersuchend-forschend	40.8% (-0.3)	44.5% (0.5)	37.2% (-0.9)	44.9% (1.4)	38.5% (-0.5)	42.8% (0.8)	34.7% (0.4)	31.5% (-0.7)	29.7% (0.2)	28.4% (-0.3)
<b>Artistic</b> kreativ-künstlerisch	34.0% (-0.3)	36.8% (0.4)	29.5% (-1.0)	37.0% (1.6)	22.2% (-1.1)	29.0% (1.7)	20.6% (-1.0)	27.0% (1.6)	19.1% (-0.5)	22.2% (0.8)
<b>Social</b> erziehend-pflegend	64.2% (-0.3)	68.4% (0.5)	57.8% (0.3)	55.1% (-0.4)	53.3% (-0.6)	59.4% (1.0)	57.6% (-0.6)	63.7% (1.0)	60.4% (-0.7)	67.9% (1.1)
<b>Enterprising</b> führend-verkaufend	54.7% (0.0)	54.2% (-0.1)	63.1% (0.1)	61.5% (-0.2)	59.0% (0.0)	59.4% (0.1)	61.7% (-0.2)	63.3% (0.3)	73.6% (-0.4)	78.6% (0.7)
<b>Conventional</b> ordnend-verwaltend	46.9% (0.5)	41.3% (-0.8)	55.2% (0.8)	46.8% (-1.3)	73.0% (0.7)	65.4% (-1.1)	72.9% (0.1)	72.0% (-0.1)	66.8% (0.5)	61.3% (-0.8)
<b>Rangfolge</b>	<b>SRE-CIA</b>	<b>SRE-ICA</b>	<b>ESR-CIA</b>	<b>ESR-CIA</b>	<b>CER-SIA</b>	<b>CES-RIA</b>	<b>CES-RIA</b>	<b>CSE-RIA</b>	<b>ECS-RIA</b>	<b>ESC-RIA</b>

<sup>‡</sup> Standardisierte Residuen in Klammer

**Tabelle 41: Unterschiede nach Urbanisationsgrad in den RIASEC-Verläufen**

	<i>Berufswunsch mit 12 Jahren (n=579)</i>	<i>Berufswunsch mit 15 Jahren (n=943)</i>	<i>Erste Berufsausbildung (n=986)</i>	<i>Erste hauptberufliche Stelle (n=1001)</i>	<i>Hauptberuf mit 35 Jahren (n=930)</i>
<b>Realistic</b> handwerklich-technisch	Cramers V= .04 n.s.	Cramers V= .03 n.s.	Cramers V= .09**	Cramers V= .09**	Cramers V= .08*
<b>Investigative</b> untersuchend-forschend	Cramers V= .03 n.s.	Cramers V= .07*	Cramers V= .04 n.s.	Cramers V= .03 n.s.	Cramers V= .01 n.s.
<b>Artistic</b> kreativ-künstlerisch	Cramers V= .03 n.s.	Cramers V= .07*	Cramers V= .07*	Cramers V= .07*	Cramers V= .03 n.s.
<b>Social</b> erziehend-pflegend	Cramers V= .04 n.s.	Cramers V= .03 n.s.	Cramers V= .06 n.s.	Cramers V= .06 n.s.	Cramers V= .07*
<b>Enterprising</b> führend-verkaufend	Cramers V= .01 n.s.	Cramers V= .02 n.s.	Cramers V= .01 n.s.	Cramers V= .02 n.s.	Cramers V= .05 n.s.
<b>Conventional</b> ordnend-verwaltend	Cramers V= .05 n.s.	Cramers V= .08*	Cramers V= .08*	Cramers V= .01 n.s.	Cramers V= .05 n.s.

n.s. = nicht signifikant, \*p&lt;.05, \*\*p&lt;.01, \*\*\*p&lt;.001



**Tabelle 42: Modellgüte der binär logistischen Regressionen zur Prädiktion der RIASEC-Dimensionen**

	<i>Berufswunsch mit 12 Jahren (n=572)</i>	<i>Berufswunsch mit 15 Jahren (n=928)</i>	<i>Erste Berufs- ausbildung (n=977)</i>	<i>Erste hauptbe- rufliche Stelle (n=993)</i>	<i>Hauptberuf mit 35 Jahren (n=923)</i>
<b>Realistic</b> handwerklich-technisch	$\chi^2=64.804$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =14.4%	$\chi^2=232.966$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =29.8%	$\chi^2=242.960$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =29.4%	$\chi^2=262.605$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =31.0%	$\chi^2=209.450$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =27.1%
<b>Investigative</b> untersuchend-forschend	$\chi^2=38.049$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =8.7%	$\chi^2=91.507$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =12.7%	$\chi^2=192.257$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =24.2%	$\chi^2=128.043$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =16.8%	$\chi^2=49.781$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =7.5%
<b>Artistic</b> kreativ-künstlerisch	$\chi^2=70.948$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =16.1%	$\chi^2=137.921$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =19.4%	$\chi^2=58.976$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =8.8%	$\chi^2=47.987$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =7.2%	$\chi^2=51.616$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =8.6%
<b>Social</b> erziehend-pflegend	$\chi^2=175.027$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =36.4%	$\chi^2=281.904$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =35.2%	$\chi^2=252.897$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =30.5%	$\chi^2=278.420$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =33.0%	$\chi^2=137.360$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =18.9%
<b>Enterprising</b> führend-verkaufend	$\chi^2=35.627$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =8.1%	$\chi^2=20.463$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =3.0%	$\chi^2=56.620$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =7.6%	$\chi^2=40.959$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =5.5%	$\chi^2=20.803$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =3.3%
<b>Conventional</b> ordnend-verwaltend	$\chi^2=17.590$ , df=3, p=.001, R <sup>2</sup> =4.0%	$\chi^2=35.892$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =5.1%	$\chi^2=52.202$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =7.4%	$\chi^2=34.667$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =5.0%	$\chi^2=30.943$ , df=3, p=.000, R <sup>2</sup> =4.5%

n.s. = nicht signifikant, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

Regressionsmodelle zur Prädiktion des jeweiligen RIASEC-Dimension anhand des Geschlechts, des Bildungs-  
niveaus und deren Interaktion

Modellgüte gemessen an der Signifikanz des Omnibus- $\chi^2$ -Tests und an Nagelkerkes R<sup>2</sup>

Tabelle 43: RIASEC-Dimensionen in den Berufsetappen nach Bildungsniveau für Männer

	<i>Berufswunsch mit 12 Jahren (n=288)</i>			<i>Berufswunsch mit 15 Jahren (n=457)</i>			<i>Erste Berufsausbildung (n=478)</i>			<i>Erste hauptberufliche Stelle (n=488)</i>			<i>Hauptberuf mit 35 Jahren (n=475)</i>		
	Haupt- schule n=60	Mittlere Reife n=100	Abitur/ FH n=128	Haupt- schule n=97	Mittlere Reife n=160	Abitur/ FH n=200	Haupt- schule n=97	Mittlere Reife n=167	Abitur/ FH n=214	Haupt- schule n=101	Mittlere Reife n=165	Abitur/ FH n=222	Haupt- schule n=97	Mittlere Reife n=163	Abitur/ FH n=215
<b>Realistic</b> handwerklich- technisch	85.0% (1.2) <sup>‡</sup>	79.0% (0.8)	60.9% (-1.5)	93.8% (1.5)	80.0% (0.0)	73.5% (-1.0)	97.9% (3.0)	77.8% (0.9)	56.1% (-2.8)	97.0% (3.3)	78.8% (1.4)	50.0% (-3.5)	90.7% (2.8)	69.9% (0.4)	55.3% (-2.2)
<b>Investigative</b> untersuchend- forschend	50.0% (-0.2)	43.0% (-1.2)	58.6% (1.1)	47.4% (-0.5)	46.9% (-0.7)	56.0% (1.0)	52.6% (-0.6)	51.5% (-1.0)	63.6% (1.2)	45.5% (-0.5)	48.5% (-0.1)	50.5% (0.4)	39.2% (0.2)	36.8% (-0.3)	38.6% (0.1)
<b>Artistic</b> kreativ- künstlerisch	13.3% (-1.1)	14.0% (-1.3)	27.3% (1.9)	6.2% (-2.3)	13.8% (-0.6)	21.5% (2.1)	9.3% (-1.4)	9.6% (-1.7)	21.0% (2.4)	10.9% (-0.9)	9.7% (-1.5)	18.9% (1.9)	9.3% (-1.0)	6.1% (-2.4)	20.0% (2.8)
<b>Social</b> erziehend- pflegend	26.7% (-1.7)	40.0% (-0.2)	48.4% (1.3)	23.7% (-1.2)	31.3% (0.2)	33.0% (0.7)	16.5% (-2.7)	28.7% (-0.7)	41.6% (2.5)	19.8% (-2.6)	28.5% (-1.5)	47.3% (3.0)	32.0% (-2.0)	44.8% (-0.2)	52.6% (1.5)
<b>Enterprising</b> führend- verkaufend	63.3% (-0.2)	68.0% (0.3)	64.1% (-0.2)	58.8% (-1.0)	71.3% (0.7)	67.5% (0.1)	37.1% (-1.8)	43.7% (-1.1)	60.3% (2.2)	39.6% (-2.4)	50.9% (-1.2)	71.2% (2.6)	58.8% (-1.7)	70.6% (-0.4)	81.9% (1.5)
<b>Conventional</b> ordnend- verwaltend	61.7% (1.2)	56.0% (0.8)	40.6% (-1.6)	70.1% (1.9)	56.9% (0.2)	47.5% (-1.5)	86.6% (1.4)	88.6% (2.2)	57.5% (-2.9)	87.1% (1.5)	83.6% (1.3)	62.2% (-2.1)	70.1% (1.0)	71.8% (1.5)	51.6% (-2.0)
<b>Rangfolge</b>	<b>REC- ISA</b>	<b>REC- ISA</b>	<b>ERI- SCA</b>	<b>RCE- ISA</b>	<b>REC- ISA</b>	<b>REI- CSA</b>	<b>RCI- ESA</b>	<b>CRI- ESA</b>	<b>IEC- RSA</b>	<b>RCI- ESA</b>	<b>CRE- ISA</b>	<b>ECI- RSA</b>	<b>RCE- ISA</b>	<b>CER- SIA</b>	<b>ERS- CIA</b>

<sup>‡</sup> Standardisierte Residuen in Klammer

Tabelle 44: RIASEC-Dimensionen in den Berufsetappen nach Bildungsniveau für Frauen

	<i>Berufswunsch mit 12 Jahren (n=284)</i>			<i>Berufswunsch mit 15 Jahren (n=471)</i>			<i>Erste Berufsausbildung (n=499)</i>			<i>Erste hauptberufliche Stelle (n=505)</i>			<i>Hauptberuf mit 35 Jahren (n=448)</i>		
	Haupt- schule n=34	Mittlere Reife n=157	Abitur/ FH n=93	Haupt- schule n=61	Mittlere Reife n=245	Abitur/ FH n=165	Haupt- schule n=57	Mittlere Reife n=255	Abitur/ FH n=187	Haupt- schule n=60	Mittlere Reife n=258	Abitur/ FH n=187	Haupt- schule n=51	Mittlere Reife n=224	Abitur/ FH n=173
<b>Realistic</b> handwerklich- technisch	44.1% (0.1) <sup>‡</sup>	42.7% (-0.1)	44.1% (0.1)	39.3% (0.8)	34.7% (0.3)	29.7% (-0.9)	38.6% (1.0)	31.4% (0.1)	28.3% (-0.7)	50.0% (2.8)	29.5% (-0.2)	24.6% (-1.4)	49.0% (3.2)	22.8% (-1.0)	24.3% (-0.5)
<b>Investigative</b> untersuchend- forschend	11.8% (-2.1)	29.3% (-0.6)	44.1% (2.1)	4.9% (-3.4)	24.1% (-1.2)	42.4% (3.5)	1.8% (-3.3)	14.1% (-3.0)	41.7% (5.3)	3.3% (-2.8)	15.1% (-1.5)	29.9% (3.4)	7.8% (-1.9)	17.0% (-1.0)	27.2% (2.2)
<b>Artistic</b> kreativ- künstlerisch	38.2% (-1.0)	49.0% (-0.2)	57.0% (0.9)	41.0% (-0.7)	38.8% (-1.9)	61.2% (2.7)	42.1% (1.2)	25.5% (-2.1)	40.6% (1.8)	33.3% (0.3)	26.4% (-1.3)	36.4% (1.3)	23.5% (-0.6)	21.4% (-1.8)	37.0% (2.3)
<b>Social</b> erziehend- pflegend	91.2% (0.1)	92.4% (0.3)	86.0% (-0.4)	77.0% (-0.5)	86.5% (0.6)	80.6% (-0.4)	87.7% (0.9)	83.5% (1.2)	65.2% (-1.9)	86.7% (0.3)	86.4% (0.6)	76.5% (-0.9)	74.5% (-0.5)	83.0% (0.4)	79.8% (-0.2)
<b>Enterprising</b> führend- verkaufend	70.6% (2.4)	40.8% (-0.5)	37.6% (-0.8)	73.8% (1.6)	59.6% (0.3)	49.7% (-1.4)	71.9% (0.4)	72.5% (0.9)	60.4% (-1.2)	58.3% (-0.8)	69.0% (0.5)	65.8% (-0.1)	70.6% (-0.5)	80.4% (0.5)	75.1% (-0.3)
<b>Conventional</b> ordnend- verwaltend	44.1% (0.3)	45.9% (1.0)	31.2% (-1.5)	63.9% (1.5)	55.9% (1.3)	36.4% (-2.5)	57.9% (-0.9)	72.9% (1.0)	63.6% (-0.7)	68.3% (-0.2)	73.6% (0.6)	66.3% (-0.7)	74.5% (0.6)	75.4% (1.3)	56.6% (-1.8)
<b>Rangfolge</b>	<b>SEC- RAI</b>	<b>SAC- REI</b>	<b>SARI- EC</b>	<b>SEC- ARI</b>	<b>SEC- ARI</b>	<b>SAE- ICR</b>	<b>SEC- ARI</b>	<b>SCE- RAI</b>	<b>SCE- IAR</b>	<b>SCE- RAI</b>	<b>SCE- RAI</b>	<b>SCE- AIR</b>	<b>SCE- RAI</b>	<b>SEC- RAI</b>	<b>SEC- AIR</b>

<sup>‡</sup> Standardisierte Residuen in Klammer

## 8.4 Bedingungen von Laufbahnkontinuität

Tabelle 45: Prädiktion der beruflichen Kontinuität anhand personaler Ressourcen im Jugendalter

Prädiktor	Erklärung	Berufswunsch-Entwicklung <sup>s</sup> (n=421)	Schwelle I (n=672)	Schwelle II (n=724)	Karriere-Entwicklung (n=688)	Berufswunsch-Realisierung (n=634)
<b>Geschlecht</b>	0=Männer; 1=Frauen	b=-.40* OR=.67	n.s.	n.s.	b=.53** OR=1.69	n.s.
<b>Hauptschule</b>	Referenz: Hochschul- reife	n.s.	b=1.49*** OR=4.45	b=1.01** OR=2.74	n.s.	b=.83** OR=2.29
<b>Mittlere Reife</b>	Referenz: Hochschul- reife	n.s.	b=.42* OR=1.52	b=.85*** OR=2.34	n.s.	b=.58** OR=1.78
<b>Diffuse Identität mit 15</b>	Referenz: Erworb. I.	b=-.74* OR=.48	b=-.74** OR=.48	n.s.	n.s.	n.s.
<b>Suchende Identität mit 15</b>	Referenz: Erworb. I.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
<b>Festgelegte Identität mit 15</b>	Referenz: Erworb. I.	b=.65* OR=1.91	n.s.	n.s.	n.s.	b=.47* OR=1.60
<b>mittlere Intelligenz mit 15</b>	Referenz: tiefe I.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
<b>hohe Intelligenz mit 15</b>	Referenz: tiefe I.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
<b>mittleres Bega- bungsselbstbild mit 15</b>	Referenz: tiefes BSB	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
<b>hohes Bega- bungsselbstbild mit 15</b>	Referenz: tiefes BSB	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
<b>mittlere Selbst- wirksamkeit mit 15</b>	Referenz: tiefe SW	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
<b>hohe Selbst- wirksamkeit mit 15</b>	Referenz: tiefe SW	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
<b>mittlere Hand- lungskontrolle mit 15</b>	Referenz: tiefe HK	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
<b>hohe Hand- lungskontrolle mit 15</b>	Referenz: tiefe HK	b=.56* OR=1.75	n.s.	n.s.	n.s.	n.s.
<b>Modellgüte: Omnibus-Test</b>		$\chi^2=32.85$ , df=14, **	$\chi^2=85.87$ , df=14, ***	$\chi^2=58.86$ , df=14, ***	$\chi^2=24.67$ , df=14, *	$\chi^2=37.30$ , df=14, **
<b>Test auf Proportionalität</b>		n.s.	n.s.	n.s.	$\chi^2=24.91$ , df=14, *	n.s.
<b>Nagelkerkes R<sup>2</sup></b>		<b>8.5%</b>	<b>13.6%</b>	<b>9.8%</b>	<b>4.1%</b>	<b>6.5%</b>

<sup>s</sup> Referenz ist jeweils der niedrigste Kontinuitätsgrad des N3-Index (keine oder eine Übereinstimmung im Dreiercode)

n.s. = nicht signifikant, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

OR = Odds Ratio

## 8.5 Prädiktion von psychologischem Berufserfolg

**Tabelle 46: Prädiktion von beruflicher Zufriedenheit anhand des Identitätsstatus im Jugendalter und der Berufswunschverwirklichung sowie anhand deren Interaktionen**

<i>Prädiktor</i>	<i>Erklärung</i>	<i>Modell A<sup>s</sup>: (n=663)</i>	<i>Modell B<sup>s</sup>: (n=663)</i>	<i>Modell C<sup>s</sup>: (n=663)</i>
<b>Geschlecht</b>	0=Männer; 1=Frauen	n.s.	n.s.	n.s.
<b>Hauptschule</b>	Referenz: Hochschulreife	n.s.	n.s.	n.s.
<b>Mittlere Reife</b>	Referenz: Hochschulreife	n.s.	n.s.	n.s.
<b>Berufswunschverwirklichung<sup>e</sup></b>	0=nein; 1=ja	n.s.	n.s.	n.s.
<b>Diffuse Identität mit 15</b>	Referenz: Erworbene Identität		n.s.	n.s.
<b>Suchende Identität mit 15</b>	Referenz: Erworbene Identität		b=-.41*, OR=.66	b=-.52*, OR=.60
<b>Festgelegte Identität mit 15</b>	Referenz: Erworbene Identität		n.s.	n.s.
<b>Interaktion: Diffuse * Berufswunschverwirklichung</b>				n.s.
<b>Interaktion: Suchende * Berufswunschverwirklichung</b>				n.s.
<b>Interaktion: Festgelegte * Berufswunschverwirklichung</b>				n.s.
<b>Modellgüte: Omnibus-Test</b>		n.s.	n.s.	n.s.
<b>Test auf Proportionalität</b>		$\chi^2=20.64$ , df=8, **	n.s.	n.s.
<b>Nagelkerkes R<sup>2</sup></b>		<b>0.6%</b>	<b>1.5%</b>	<b>1.8%</b>

<sup>s</sup> Referenz ist der niedrigste Zufriedenheitsgrad (äusserst unzufrieden)

<sup>e</sup> N3-Index zwischen dem Berufswunsch mit 15 Jahren und der ersten Ausbildung (Schwelle I): 0=keine oder eine Übereinstimmung der Dreiercodes; 1=zwei oder drei Übereinstimmungen der Dreiercodes

n.s. = nicht signifikant, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

OR = Odds Ratio

**Tabelle 47: Prädiktion von Karrierekontinuität anhand des Identitätsstatus im Jugendalter und der Berufswunschverwirklichung sowie anhand deren Interaktionen**

<i>Prädiktor</i>	<i>Erklärung</i>	<i>Modell A<sup>§</sup>: (n=700)</i>	<i>Modell B<sup>§</sup>: (n=700)</i>	<i>Modell C<sup>§</sup>: (n=700)</i>
<b>Geschlecht</b>	0=Männer; 1=Frauen	b=.44**, OR=1.55	b=.45**, OR=1.57	b=.46**, OR=1.58
<b>Hauptschule</b>	Referenz: Hoch- schulreife	n.s.	n.s.	n.s.
<b>Mittlere Reife</b>	Referenz: Hoch- schulreife	n.s.	n.s.	n.s.
<b>Berufswunschverwirklichung<sup>ε</sup></b>	0=nein; 1=ja	n.s.	n.s.	n.s.
<b>Diffuse Identität mit 15</b>	Referenz: Erworbene Identität		n.s.	n.s.
<b>Suchende Identität mit 15</b>	Referenz: Erworbene Identität		n.s.	n.s.
<b>Festgelegte Identität mit 15</b>	Referenz: Erworbene Identität		n.s.	n.s.
<b>Interaktion: Diffuse * Berufswunsch- verwirklichung</b>				n.s.
<b>Interaktion: Suchende * Berufs- wunschverwirklichung</b>				n.s.
<b>Interaktion: Festgelegte * Berufs- wunschverwirklichung</b>				n.s.
<b>Modellgüte: Omnibus-Test</b>		$\chi^2=16.67$ , df=4, **	$\chi^2=19.64$ , df=7, **	$\chi^2=23.60$ , df=10, **
<b>Test auf Proportionalität</b>		n.s.	n.s.	n.s.
<b>Nagelkerkes R<sup>2</sup></b>		<b>2.7%</b>	<b>3.2%</b>	<b>3.9%</b>

<sup>§</sup> Referenz ist der niedrigste Kontinuitätsgrad (keine oder eine Übereinstimmung)

<sup>ε</sup> N3-Index zwischen dem Berufswunsch mit 15 Jahren und der ersten Ausbildung (Schwelle I): 0=keine oder eine Übereinstimmung der Dreiercodes; 1=zwei oder drei Übereinstimmungen der Dreiercodes

n.s. = nicht signifikant, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

OR = Odds Ratio

## 8.6 Curriculum Vitae

---

Karin Stuhlmann, geboren 1974 in Winterthur ZH. 1995-2001 Studium der Psychologie, Psychopathologie und Pädagogik an der Universität Zürich und Praxisjahr in Berufs- und Laufbahnberatung.

Tätig als Mitarbeiterin im SNF-Projekt „LifE – Lebensverläufe von der späten Kindheit ins frühe Erwachsenenalter“ (2002-2004), als Geschäftsführerin des Mentoringnetzwerkes netz+ an der Universität St.Gallen (2004-2006) sowie als wissenschaftliche Assistentin an der Abteilung Pädagogische Psychologie I der Universität Zürich (2005-2008).

Seit 2004 diverse Lehraufträge zu Entwicklungspsychologie, Methoden der Sozialwissenschaften und Management wissenschaftlicher Projekte am Pädagogischen Institut der Universität Zürich, an der Koordinationsstelle für Weiterbildung der Universität Bern sowie an der Abteilung Angewandte Psychologie der Fachhochschule Nordwestschweiz.

Seit 2001 engagiert als Vorstandsmitglied und Präsidentin verschiedener kantonaler und nationaler Verbände. Aktuell in Weiterbildung im Diplomlehrgang Nonprofit-Management am Verbandsmanagement-Institut (VMI) der Universität Fribourg.